



PROVINCIA DI CROTONE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PARTE ECONOMICA E NORMATIVA ANNO 2023

L'anno **duemilaventitre**, il mese di **dicembre**, il giorno **29**, alle ore **11:00**, nei locali della sede della Provincia, si è riunita la delegazione trattante, composta come appresso dai rappresentanti di parte pubblica e dai rappresentanti di parte sindacale, ai fini della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa (CCDI), **parte economica e normativa anno 2023**.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: CORTESE ALFONSO
Componente: SCAPPATURA MICHELE
Componente: BENINCASA FRANCESCO MARIO

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori:

CAPARRA BENIAMINO
CAPPA PIERFRANCESCO
GATTO MASSIMO
IERARDI VINCENZA
OLIVERIO ANTONIO
SQUILLACE GAETANO
VETERE EUGENIO

Struttura Territoriale, composte dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P. MARIA PUPA
CISL-FP GAETANO PAPALEO
U.I.L. F.P.L.
CSA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

COMPOSTA come sopra e nelle persone presenti in data odierna;

VISTO il CCNL 16/11/2022;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022 si deve procedere alla stipula del **C.C.D.I., parte economica e normativa anno 2023**, nel rispetto delle norme contenute nel D.Lgs 150/2009, del D. Lgs. N. 165/2001 nonché nel rispetto degli artt. 79 e 80 del nuovo CCNL 16/11/2022

VISTO l'allegato "A" denominato *“Calcolo del fondo dipendenti risorse stabili e variabili – anno 2023”* che riporta l'ammontare delle risorse finanziarie, parte stabile e variabile, rappresentanti gli elementi che costituiscono il Fondo approvato con **Determina n. 1128 del 14/12/2023**;

DEFINISCE E SOTTOSCRIVE

ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 il **C.C.D.I.** parte normativa ed economica, come appresso trascritto:

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente Contratto Decentrato Integrativo, ai sensi dell'art. 1 CCNL 16/11/2022, si applica a tutto il personale dipendente da tutte le amministrazioni del comparto indicate all'art. 4 del CCNQ sulla definizione dei comparti di contrattazione collettiva del 30/8/2021, non dirigente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, al personale comandato, distaccato e/o a qualsiasi titolo utilizzato e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione decentrata.
2. Il presente Contratto Decentrato per la parte economica ha validità fino al 31/12/2023 e per la parte normativa ha validità fino al 31/12/2023 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCDI o di norme che risultino incompatibili con il presente.
3. Sono comunque fatte salve le eventuali modifiche o integrazioni derivanti da specifiche disposizioni del CCNL.
4. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione ed i criteri per la destinazione delle risorse finanziarie quantificate dallo specifico fondo di produttività, nel rispetto dei vincoli previsti dalla legge, dal CCNL e dagli strumenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente.
5. **Per quanto non previsto nel presente CCDI, si rinvia al CCNL vigente.**

Art. 2 - Servizi minimi essenziali

1. L'Ente, nel rispetto dell'esercizio del diritto di sciopero garantito dalle leggi n. 146/90 e n. 83/00 nonché dall'Accordo sulla regolamentazione delle prestazioni minime indispensabili del Comparto Regioni-Autonomie Locali del 19.09.2002, in occasione della proclamazione di sciopero da parte delle OO.SS., individua i dipendenti esonerati dall'effettuazione dello stesso.
2. L'elenco dei dipendenti individuati è comunicato alle OO.SS., alla RSU ed agli stessi entro 5 (cinque) giorni precedenti la data dello sciopero. I dipendenti interessati hanno il diritto di esprimere la volontà di aderire allo sciopero entro il giorno successivo alla ricezione della comunicazione.
3. I servizi pubblici essenziali ed il contingente di personale necessario a garantire gli stessi in occasione di sciopero, nei seguenti Settori/Uffici sono individuati:
 - a) Ufficio Trattamento Economico, limitatamente alla erogazione degli assegni con funzione di sostentamento, alla compilazione ed al controllo dei contributi previdenziali, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza per legge; **n. 2 unità categoria Area degli istruttori (ex categoria C) Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D);**
 - b) Ufficio Tecnico, per interventi indifferibili **n. 6 unità categoria Area degli istruttori (ex categoria C) Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D).**
4. Gli scioperi comunque dichiarati o in corso di effettuazione, in caso di avvenimenti di particolare gravità o di calamità naturali, sono immediatamente sospesi.

Art. 3 - Relazioni Sindacali

Art. 3 CCNL 16/11/2022

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, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - si attua il contemperamento 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;
 - si attua la garanzia di sicure condizioni di lavoro.
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 degli enti, 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.vo 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.
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

Art. 4 CCNL 16/11/2022

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, 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 gli artt. 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa.
5. Sono, altresì, oggetto di sola informazione, gli atti di organizzazione degli Uffici di cui all'art. 6 del D.Lgs.vo n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni del personale ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto all'informativa alla OO.SS.. **L'informativa deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima della adozione dell'atto.**
6. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione, oggetto di informazione semestrale, negli Enti in cui non vi sia l'obbligo della costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione, i dati sulle assenze del personale, nonché il trasferimento a soggetti terzi di attività dell'Ente in assenza di trasferimento di personale.

Art. 5 - Confronto

Art. 5 CCNL 16/11/2022

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

3

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. **L'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta.** 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.vo n. 165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15 comma 7 del 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;
 - j) i criteri generali sulle modalità attuative del lavoro agile e da remoto;
 - k) istituzione del servizio mensa o, in alternativa, attribuzione dei buoni pasto;
 - l) materie individuate ai sensi dell'art. 6 comma 6 (organismo paritetico);
 - m) criteri per l'effettuazione delle procedure art. 13 comma 7 (norme di primo inquadramento);
 - n) andamenti occupazionali;
 - o) linee generali di indirizzo per misure da adottare per la prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

Art. 6 - Costituzione dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione

Art. 6 CCNL 16/11/2022

1. L'organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie), su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. la Provincia di Crotone può costituire l'organismo in forma associata, sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.
2. L'organismo di cui al presente articolo è la sede in cui si attivano stabilmente relazioni aperte e collaborative su attività aventi un impatto sull'organizzazione e di innovazione, miglioramento dei servizi promozione della legalità, della qualità del lavoro e del benessere organizzativo - anche con riferimento alle politiche formative, al lavoro agile ed alla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro - al fine di formulare proposte all'ente o alle parti negoziali della contrattazione integrativa.
3. L'organismo paritetico per l'innovazione è istituito presso la Provincia di Crotone. Gli stessi enti entro 30 giorni dalla sottoscrizione del CCDI provvedono ad attivarlo, previa istituzione ove non presente, e ad aggiornarne la composizione. Esso:
 - a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale;
 - b) si riunisce almeno due volte l'anno e, comunque, ogniqualvolta l'ente o le organizzazioni sindacali di cui all'art. 7 comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) manifestino un'intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa, per modalità e tempi di attuazione, e sperimentale;
 - c) trasmette proprie proposte progettuali, all'esito positivo dell'analisi di fattibilità di cui al comma 4, alle parti negoziali della contrattazione integrativa, sulle materie di competenza di quest'ultima, o all'ente;
 - d) adotta un regolamento che ne disciplini il funzionamento;
 - e) svolge analisi, indagini e studi, e può esprimere pareri non vincolanti in riferimento a quanto previsto dall'art. 70 del CCNL del 21.05.2018;
 - f) redige un report annuale delle proprie attività.

4. All'organismo di cui al presente articolo possono essere inoltrati progetti e programmi dalle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b) (Contrattazione integrativa collettiva: soggetti e materie) o da gruppi di lavoratori. In tali casi, l'organismo paritetico si esprime sulla loro fattibilità secondo quanto previsto al comma 3, lett. c).
5. Costituiscono, inoltre, oggetto di informazione, nell'ambito dell'organismo di cui al presente articolo, con cadenza semestrale, i dati sulle ore di lavoro straordinario e supplementare del personale a tempo parziale, il monitoraggio sull'utilizzo della Banca delle ore, i dati sui contratti a tempo determinato, i dati sui contratti di somministrazione a tempo determinato, i dati sulle assenze di personale di cui all'art. 70 del CCNL del 21.05.2018, nonché l'affidamento a soggetti terzi di attività dell'ente in assenza di trasferimento del personale.
6. Nel caso in cui l'Organismo di cui al presente articolo non venga istituito entro il termine previsto dal comma 3, le materie del comma 2 diventano oggetto di Confronto, ai sensi dell'art. 5 (Confronto) del presente CCNL, nel rispetto delle procedure ivi previste.
7. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 6 del CCNL del 21.05.2018.

Art. 7 - 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 CCDI, 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 CCDI.

Art. 8 - Contrattazione integrativa: soggetti e materie. Tempi e procedure.

Art. 7 e art. 8 CCNL 16/11/2022

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;
3. I componenti della delegazione trattante di parte pubblica, tra cui è individuato il Presidente, designati dall'organo competente secondo il rispettivo ordinamento.
4. Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono quelle richiamate all'art. 7 comma 4 del CCNL 16/11/2022.
5. L'Amministrazione provvede a costituire la delegazione datoriale entro 30 giorni dalla stipulazione del CCNL;
6. L'Ente convoca la delegazione sindacale per l'avvio del negoziato, entro 30 giorni dalla presentazione delle piattaforme col **massimo rispetto della tempistica prevista dal comma 4-5 e 6 dello stesso art. 8.**
7. **Le materie oggetto di contrattazione integrativa sono tutte quelle richiamate nell'art. 7 dello stesso CCNL 16/11/2022.**

Art. 9 - Salute e sicurezza sui posti di lavoro

D. Lgs.vo n. 81/2008

- 1 L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa contrattuale e legislativa in materia di salute, igiene e sicurezza sui posti di lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali, individuando idonee metodologie per la soluzione di specifiche problematiche con particolare riguardo alla salubrità degli ambienti di lavoro, alla messa a norma delle apparecchiature e della strumentazione tecnica ed informatica degli uffici, agli impianti in dotazione ed alle condizioni di lavoro degli addetti a mansioni particolarmente disagiate e/o rischiose.



5



- 2 Risorse finanziarie congrue ed adeguate saranno finalizzate alla realizzazione degli eventuali e necessari interventi coinvolgendo, in applicazione della vigente normativa in materia, il responsabile della sicurezza ed il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.
- 3 La valutazione dei rischi deve tenere prioritariamente conto di quelli collegati allo stress da lavoro correlato, di quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, nonché di quelli connessi alle differenze di genere.

Art. 10 - Diritto di assemblea

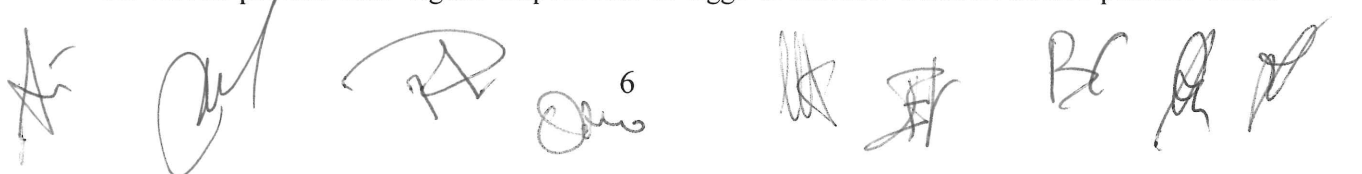
art. 10 CCNL 16/11/2022

- 1 I lavoratori hanno diritto a partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione. Detta disposizione vale anche per i dipendenti che effettuano lavoro agile e lavoro da remoto giusta previsione del CCNQ del 4/12/2017.

Art. 11 - Formazione e aggiornamento del personale

Artt. 54, 55 e 56 del CCNL 16/11/2022

- 1 Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività.
- 2 Le attività di formazione sono rivolte a:
 - valorizzare il patrimonio professionale presente negli Enti, favorendo la crescita professionale del lavoratore in funzione dell'affidamento di incarichi diversi ;
 - assicurare il supporto conoscitivo al fine di migliorare la qualità e l'efficienza dei servizi pubblici;
 - garantire l'aggiornamento professionale, anche in relazione all'utilizzo di nuove tecnologie.
- 3 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.
- 4 Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.
- 5 Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
- 6 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.
- 7 Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
- 8 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.
- 9 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.
- 10 Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 6 del CCNL 21/05/2018, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
- 11 Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
- 12 11. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.
- 13 Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie. Ulteriori risorse possono essere



individuare considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

Art. 12 - Lavoro straordinario

art. 32 CCNL 16/11/2022

- 1 L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Responsabile dell'Area ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili. In caso di particolari situazioni di necessità ed urgenza, l'autorizzazione deve essere formalizzata entro il primo giorno lavorativo successivo alla prestazione resa.
- 2 Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget alle Aree/Settori, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
- 3 All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.
- 4 **La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo di 10 ore - comma 6 art. 32 CCNL 16/11/2022.**

Art. 13 - Banca delle ore

Art. 33 CCNL 16/11/2022

1. Presso l'Area Personale è istituita la banca delle ore nella quale confluiscono, ad esclusiva domanda del dipendente tramite un conto individuale, i crediti maturati a seguito delle prestazioni di lavoro straordinario, **preventivamente e debitamente autorizzato, nel limite complessivo annuo stabilito a livello di contrattazione integrativa, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.**
2. Le ore accantonate possono essere richieste dal dipendente interessato sia come riposo compensativo che in retribuzione, per attività formativo o per esigenze di carattere personale e familiare.
3. Il riposo compensativo deve essere preventivamente autorizzato, tenuto conto delle esigenze organizzative e funzionali della struttura presso la quale il dipendente presta servizio.
4. Le eventuali ore accantonate, comunicate dal Responsabile dell'Area che le ha autorizzate al Settore del Personale, sono mensilmente evidenziate nel cedolino stipendiale.
5. Le maggiorazioni, nella misura dovuta per le prestazioni di lavoro straordinario, sono remunerate e liquidate con gli emolumenti del mese successivo a quello della prestazione resa.

Art. 14 - 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. 165/01, 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 DLgs 165/2001, a mente dei quali il Comitato informa tempestivamente le OO. SS. e la RSU sulle attività istituzionali di propria competenza.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the bottom right portion of the page. The signatures vary in style, with some appearing as full names and others as initials or monograms.

TITOLO II IL TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 15 - Risorse finanziarie

1. Il fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente è costituito dalla risorse finanziarie indicate nell'allegato "A" e quantificate in € **1.065.758,12** come risultante dalla determina del Dirigente del Settore **n. 1128 del 14/12/2023**. Le risorse finanziarie, sopra richiamate, devono essere erogate, secondo i principi ed i criteri individuati nel presente C.C.D.I.
2. Le risorse "stabili" residue, ammontanti ad € **322.837,97** comprensive dell'importo di €. 26.195,00 di risorse variabili una tantum e già decurtate delle somme destinate per:
 - a) progressioni economiche storiche per €. 329.626,39;
 - b) indennità di comparto per €. 31.087,26;
 - c) Risorse destinate a finanziare P.O. di cui €. 7.000,00 capitolo 01111017 per €. 37.954,06;**oltre alle risorse variabili** corrispondenti ad € **344.252,44** danno un **TOTALE RISORSE pari ad € 667.090,41** che saranno utilizzate per remunerare effettivi e significativi miglioramenti quali – quantitativi delle prestazioni lavorative del personale dipendente correlati ai servizi istituzionali in conformità di quanto stabilito **dall'art. 80 del CCNL 16/11/2022**.
3. Per l'anno **2023** le risorse di cui al comma 3, sono utilizzate per le finalità e secondo le previsioni rispettivamente indicate nel presente contratto.
4. **Le somme non utilizzate e non attribuite in sede di liquidazione degli istituti contrattuali incrementano il fondo complessivo destinato alla performance organizzativa ed individuale.**

Art. 16 - Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale

Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)

CCNL 16/11/2022

1. Le risorse che alimentano i compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono destinate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Responsabile del settore/area al quale il dipendente è assegnato ed è parametrato al punteggio ad esso assegnato in base ad apposita scheda di valutazione di cui all'**ALLEGATO C** nel rispetto dei criteri di cui alla metodologia di valutazione della performance adottata dall'ente.
3. I criteri adottati per la valutazione della performance organizzativa e individuale sono stabiliti, rispettivamente previo "confronto" e previa "contrattazione", dal vigente sistema di misurazione e valutazione adottato dall'Ente. La valutazione, viene effettuata annualmente entro il primo mese successivo all'anno di riferimento, viene trasmessa al Responsabile dell'Area Personale e, contestualmente, consegnata dal Responsabile che l'ha redatta, al dipendente che la sottoscrive per ricevuta. Il personale part-time concorre in proporzione oraria.
4. Il dipendente, entro e non oltre 5 giorni dalla sottoscrizione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, o tramite formale e motivato ricorso indirizzato al Responsabile che ha effettuato la valutazione, (in questo caso il Responsabile, esaminato il ricorso, entro i 5 giorni successivi dalla ricezione esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata) o. mediante richiesta di contraddittorio nel quale il dipendente può farsi assistere dalla propria Organizzazione Sindacale o da persona di fiducia.
5. In caso di mobilità intersettoriale in corso d'anno, la valutazione spetta ai Responsabili delle Aree ove il dipendente ha prestato funzionalmente servizio, per il corrispondente periodo.
6. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari.
7. Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:
 - a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, suddiviso per categoria;

b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

Area	Peso posizione
ESECUTORI	1,00
ESECUTORI ESPERTI	1,10
ISTRUTTORI	1,30
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1,50

I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati.

c. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b), ottenendo in tal modo le risorse per ciascun dipendente.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 116.833,61.

Art. 17 - Risorse finalizzate agli obiettivi previsti e programmati nel Piano della Performance

1. La quota di risorse per le politiche di sviluppo è finalizzata ad obiettivi che si prefiggono di raggiungere risultati ed obiettivi aggiuntivi ai compiti ed alla programmazione ordinaria dell'Ente.
2. Agli obiettivi, preventivamente e formalmente approvati a seguito di proposta dei Responsabili, svolti prevalentemente al di fuori del normale orario di servizio, possono partecipare tutti i dipendenti dei settori interessati.
3. La delegazione trattante stabilisce che ai progetti obiettivi (sia etero finanziati che a carico delle risorse stabili del fondo) potranno essere remunerati esclusivamente i dipendenti che:
 - partecipano ad incentivi finanziati con le risorse variabili per una somma annua complessiva fino alla concorrenza di € 5.000,00. Resta inteso che oltre tale soglia di € 5.000,00 il dipendente non potrà essere remunerato in progetti obiettivi sia etero finanziati che a carico del fondo;
 - partecipano a progetti obiettivi con le risorse stabili e/o risorse etero finanziate per un importo complessivo annuo non superiore ad € 5.000,00;
4. L'importo della remunerazione pro capite a valere su piani di lavoro a carico del fondo non può in ogni caso superare la soglia di € 5.000,00, mentre per i progetti eterofinanziati il limite di € 8.000,00. I limiti di cui sopra non sono cumulabili, per cui i dipendenti impegnati in progetti a valere sulle risorse stabili che abbiano raggiunto il valore soglia non potranno essere remunerati in progetti eterofinanziati, e viceversa.
5. Le attività sono remunerate, a consuntivo, ai singoli dipendenti interessati, sulla scorta della documentata presenza, della effettiva partecipazione, nonché dell'apporto qualitativo, certificate dal Responsabile e riguardano:
 - Sistema di gestione amministrativa e archiviazione documentale (contratti e convenzioni) e segreteria di Presidenza Settore 01 per almeno 18 persone per un totale di €. 26.121,00;
 - Piano di realizzazione e dotazione di nuovi regolamenti dell'Ufficio Trasporti della Provincia di Crotone Settore 01 per almeno 5 persone per un totale di €. 6.000,00;
 - Azione straordinaria per l'aggiornamento dell'inventario dei beni mobili di proprietà della Provincia di Crotone (Art. 230 TUEL D. Lgs. N. 267/2000) Settore 02 per 10 persone per almeno un totale di €. 18.000,00;
 - Fondo concorsi progettazione e idee per la coesione territoriale (art. 6 quater al D.L. 20/06/2017, n. 91 e s.m.i.) Settore 05 per almeno 10 persone per un totale di €. 18.000,00.

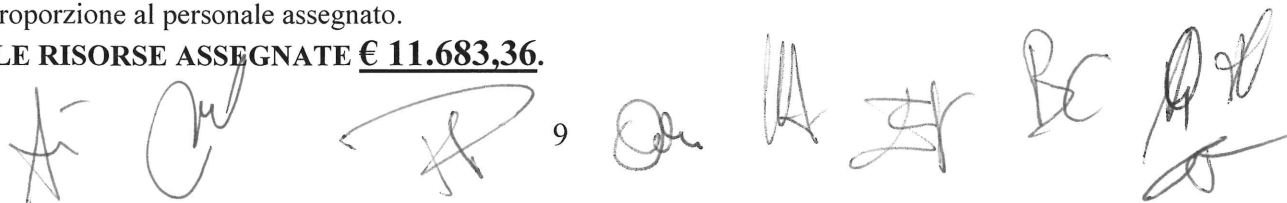
TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 68.121,00.

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale

Art. 81 CCNL 16/11/2022

1. La maggiorazione di cui all'art. 68, comma 2, lett. b) del CCNL, prevista dall'art. 69 di tale contratto, sarà pari al 30% del valore medio dei premi attribuiti, da assegnare a coloro che avranno conseguito le valutazioni più elevate. La quota dei beneficiari di tale premio è definita nella misura massima del 40% del personale al 31/12 di ciascun anno. Spetta ai Dirigenti l'individuazione dei beneficiari in proporzione al personale assegnato.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 11.683,36.

A series of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page below the final total. There are approximately ten distinct marks, including full names and initials, some of which are accompanied by a small number '9'.

Art. 19 - Risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle Posizioni Organizzative

1. Per quanto attiene alla disciplina dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, si rinvia alle vigenti e specifiche disposizioni contrattuali dettate dagli artt. 16,17, 18, 19 e 20 del CCNL 16/11/2022 ed al Regolamento sulle aree delle posizioni organizzative vigente.
2. Il totale delle risorse destinate a regime è pari a €. **105.868,13** di cui €. 67.914,07 delle risorse destinate nel 2017 per finanziare le PO ed € **37.954,06**.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 37.954,06, finanziate dal Fondo per € **16.695,04** retribuzione di posizione ed € **21.259,02** retribuzione risultato.

Art. 20 - Progressione economica orizzontale all'interno delle aree

Artt. 14-92-96-102-106 CCNL 16/11/2022

1. All'interno di ciascuna categoria/Area è previsto un **differenziale stipendiale per remunerare il maggior grado di competenza professionale acquisito**, con un importo per come determinato in tabella A) del CCNL 16/11/2022, che si configura come progressione economica all'interno dell'Area ai sensi dell'art. 52 comma 1 bis del D. LGS.VO N. 165/2001.
2. Si stabilisce che per quanto attiene l'incremento del differenziale stipendiale per il personale iscritto ad Ordini e Albi professionali, troverà applicazione l'art. 102 del CCNL per Euro 150 per il personale inquadrato nell'Area degli Istruttori e di Euro 200 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ. Si considera iscritto in Ordini e Albi professionali, il seguente personale:
 - 1) Avvocati iscritti all'elenco speciale;
 - 2) Ingegneri ed architetti progettisti dell'Ente;
 - 3) Dottori commercialisti iscritti all'elenco speciale.
3. Le condizioni generali per partecipare alla selezione, sono elencate nell'art. 14 del CCNL mentre i criteri sulle specifiche condizioni, vengono stabilite dal presente CCDI e sono i seguenti:
 - a) **Media triennale valutazione performance individuale con il peso del 50%;**
 - b) **Esperienza professionale con il peso del 25% di cui:**
 - b.1 Servizio a tempo indeterminato prestato nell'Ente od in altri enti ricompresi nel comparto contrattuale nella categoria di appartenenza immediatamente inferiore a quella a bando per il 20%;
 - b.2 Prossimità al periodo di pensione attestata dal Servizio Personale per il 5%;
 - c) **Competenze acquisite e certificate con il peso del 25% di cui:**
 - c.1 Competenze acquisite per il 23%;
 - c.2 Competenze certificate per il 2%.
4. Per l'assegnazione dei punteggi, tutti gli elementi di valutazione sono relativi al triennio antecedente cui fa riferimento la selezione.
5. Il requisito della permanenza in servizio nella precedente categoria, viene stabilito in **2 (Due) ANNI**.
6. I differenziali stipendiali sono attribuiti fino alla concorrenza del numero fissato per ogni Area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai criteri riportati al comma 3.
7. La progressione è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della categoria di appartenenza secondo il sistema di valutazione (Allegato B).
8. In caso di parità di punteggio, la progressione sarà attribuita ai dipendenti nel seguente ordine:
 - a) che hanno una maggiore anzianità di permanenza nella categoria acquisita presso l'Ente;
 - b) che hanno una maggior anzianità di servizio presso l'Ente;
 - c) che hanno una maggiore età anagrafica.
9. Le risorse, assegnate complessivamente nel **2023** alla progressione economica all'interno della categoria, avviene secondo la seguente tabella:

Fascia Professionali	Numero	Importi
AREA ESECUTORI	0	0,00
AREA ESECUTORI ESPERTI	37	24.050,00
AREA ISTRUTTORI	11	8.250,00
AREA FUNZIONARI E ELEVATE QUALIFICAZIONI	9	8.000,00
Eventuale maggiorazione iscritti ad Albi ed Ordini		800,00
TOTALE	57	47.500,00

10. L'acquisizione del differenziale stipendiale ha efficacia non antecedente al primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto che prevede l'attivazione dell'istituto; la procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della progressione.
11. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.
12. Gli oneri di cui sopra sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
13. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
14. La valutazione compete al Responsabile di Settore a cui il dipendente è assegnato, tramite apposita scheda di valutazione **ALLEGATO B**.
15. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente con la valutazione della performance più elevata. Nel caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio. In caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore età anagrafica. Il dipendente interessato, entro 5 giorni dalla ricezione della scheda, può produrre eventuali contestazioni sulla valutazione conseguita, tramite formale e motivato ricorso indirizzato al responsabile che ha effettuato la valutazione e firmato la scheda. Il Responsabile, esaminato il ricorso e le valutazioni in merito prodotte dal dipendente, entro gli ulteriori 5 giorni dalla ricezione del ricorso, esprime un parere definitivo che può anche prevedere soluzioni finalizzate a modificare la valutazione precedentemente assegnata. E' fatta salva la facoltà del dipendente di avvalersi degli eventuali strumenti di tutela previsti dalla vigente normativa in materia.
16. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio richieste secondo la propria disciplina.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 47.500,00.

Art. 21- Indennità condizioni di lavoro

Art. 84-bis CCNL 16/11/2022

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicantil il maneggio di valori.
2. Le indennità il cui fattore rilevante è il disagio ed il rischio (lettere A e B), sono erogate proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. È considerata giornata di effettivo servizio la prestazione minima di almeno la metà dell'orario di lavoro giornaliero esigibile.
3. Si conviene che il disagio ed il rischio sono condizioni del tutto peculiari della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non possono coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, sono condizioni che si ravvisano in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.
4. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. L'indennità il cui fattore implica il maneggio valori (lettera C) è riconosciuta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma.
6. Pertanto, non si computano le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti:
 - dai rendiconti annuali resi dagli agenti contabili;
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i seguenti valori giornalieri:

	Condizioni di lavoro	Importo al Giorno
A	DISAGIO: rientrano le seguenti attività: a) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una	2,00

	Condizioni di lavoro	Importo al Giorno
	effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno; b) improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività; c) elevato grado di disagio correlato alla prestazione di servizi di controllo e presidio del patrimonio mobiliare e immobiliare resi anche in orario notturno nonché le particolari condizioni di stress, connesse alla natura e alla delicatezza delle attività di custodia e vigilanza del patrimonio trattato; d) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile nelle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale; e) disagio connesso alla disponibilità alla variazione degli orari pianificati tramite anticipi/posticipi necessari al funzionamento del servizio	
B	RISCHIO: prestazione di lavoro che comporta "continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per lo salute e per l'integrità personale". Tali prestazioni di lavoro sono quelle che comportano: a) in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico; b) attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento; c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.; d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.; e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti. f) attività su impianti di stoccaggio e smaltimento rifiuti, su acque e terreni, su strade e/cantieristiche a cielo aperto, nonché tutte le attività che comportano l'esposizione ad agenti atmosferici, chimici, traffico, inquinamento acustico e atmosferico o con esposizione diretta e continua con agenti nocivi (catrami, bitumi, fuliggini, oli minerali,, ,).	2,00
C	MANEGGIO VALORI: I valori oggetto del maneggio sono, i "valori di cassa" ovvero denaro contante, titoli che assumono valore monetario come buoni pasto cartaceo e buoni benzina	2,00

SI CONVIENE:

- A. Che essendo il **disagio** una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa, i fattori di individuazione sono di natura spaziale, temporale, strumentale e di contatto diretto con l'utenza.
a. L'importo presunto stabilito per tale istituto è pari a € 5.000,00;
- B. I fattori di **rischio** rilevante sono: utilizzo di materiali (agenti chimici-biologici-fisici-radianti-gassosi-conduzione di mezzi meccanici/elettrici/a motore- uso di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni); attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di infortunio.
L'importo presunto stabilito per tale istituto è pari a € 15.000,00;
- C. I fattori del **maneggio valori** sono: dipendenti adibiti in via continuativa, per l'espletamento delle mansioni di competenza, a funzioni che comportano necessariamente il maneggio di valori di cassa e non in qualità di agente contabile nelle figure:
- Economo Provinciale;
 - Erogazione di buoni pasto;
 - Erogazione di buoni carburante.

L'importo presunto stabilito per tale istituto è pari a € 700,00;

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 20.700,00.

Art. 22 - Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 84 CCNL 16/11/2022

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, e Funzionari ed EQ, qualora non trovi applicazione la disciplina delle EQ di cui all'art.16 del CCNL 16/11/2022, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino a un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari e di EQ (non titolare di incarico di E.Q.). Si tratta di particolari responsabilità di carattere aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Dirigenti, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse

umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato.

2. L'indennità di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata, tenendo conto anche delle indicazioni rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:
- specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
 - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico
3. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 3.000,00 euro annui lordi, secondo i seguenti importi:

FASCIA	N.	STANZIAMENTO	MEDIA
BASSA	9	5.850,00	650,00
MEDIA	18	20.880,00	1.160,00
ALTA	10	17.270,00	1.727,00
TOTALE	37	44.000,00	-

4. Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 44.000,00.

Art. 23 - Reperibilità

Art. 24 CCNL 21/05/2018

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore in giornata ferial e ed € 20,66 in caso di reperibilità ricadente in giornata festiva. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 67. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 13,00.
5. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
6. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.32, comma 5, del CCNL del 16.11.2022 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4.
7. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

I Servizi interessati al presente istituto sono:

- Servizio VIABILITA';
- Servizio EDILIZIA SCOLASTICA.

Le parti stabiliscono di NON ELEVARE il limite di cui al comma 4.

TOTALE RISORSE ASSEGNATE € 14.000,00.

Art. 24 - Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge

(art. 80, comma 2, lettera e) CCNL 16/11/2022)

1. Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano la progettazione di opere pubbliche (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione ICI, all'Avvocatura interna, alle rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 16/11/2022, in modo forfettario in €. **344.252,44** saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.

TOTALE COMPLESSIVO RISORSE ASSEGNATE € 344.252,44, DI CUI

- Diritti di Avvocatura - € 63.800,00
- Convenzione Avvocatura Unica Comune di Crotone - € 31.168,72;
- Incentivi funzioni tecniche (D. Lgs. 163/2000 e D. Lgs 36/2023) – SUA - € 172.000,00
- Incentivi funzioni tecniche (D. Lgs. 163/2000 e D. Lgs 36/2023) - € 77.283,72

Art. 25 - Orario di lavoro flessibile

Art. 36 CCNL 16/11/2022

Art. 7 comma 2 lett. p

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita di 1 ora. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
2. Nella definizione di tale tipologia di orario, si è tenuto conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro.
3. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
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. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - 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;
 - siano affetti da patologie che richiedano terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.



IMPATTO DECRETO CRESCITA SUL FONDO PERSONALE DEI LIVELLI -CON PO		
DESCRIZIONE	2018	2023
Risorse stabili		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (Art.67, co. CCNL 2016-218)	634.025,58	634.025,58
QUOTA DI EURO 83,20 PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2015 (ART.67, C.2, LETT.A)		15.724,80
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO (ART.67, COMMA 2 LETT.B)	14.450,33	14.450,33
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO - (ART.67, COMMA 2 LETT.C)		
Risorse riassorbite ai sensi dell'art.2, co.3, TUPI (ART.67, COMMA 2 LETT.D)		7.339,78
PERSONALE TRASFERITO (ART.67, COMMA 2 LETT.E)		
SOLO PER LE REGIONI - INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE DEL PERSONALE (ART. 67, CO. 2, LETT. F)		
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (ART.67, COMMA 2 LETT.G)		23.614,28
INCREMENTO RINNOVO CONTRATTO 2019-2021 (Art.79, co. 1 lett. b) pari a Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018		13.097,50
DIFFERENZIALI POSIZIONI DI SVILUPPO CCNL 2019-2021 (ART.79, CO. 1 LETT.d)		10.236,47
Incremento stabile della consistenza di personale - (ART.67, CO. 2 LETT.H e ART.79 co. 1 lett.c)		23.962,00
DAL 01/04/2023 - DIFFERENZIALI STIPENDIALI CAT. B3 E D3 (Art. 79 co. 1-bis CCNL 2019-2021)		7.776,00
SENZA DECURTAZIONE FONDO - P.O. E ALTE PROFESSIONALITA'		
AUMENTO-DIMINUZIONE FONDO - Art.33, comma 2, d.l. 34/2019		54.916,06
	648.475,91	695.310,68
Risorse variabili soggette al limite		
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 67, C.3, lett. A), CCNL 2016-2018)		
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (ART.67, C.3, LETT.C) CCNL 2016-2018)		
FRAZIONI RIA PERSONALE CESSATO (ART.67, C.32, LETT.D)		
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 2015 - (Art.79, C.2 lett. B) del CCNL 2019-2021)		
MESSI NOTIFICATORI - (Art.67, C.3, lett.F) CCNL 20116-2018;ART. 54, CCNL 14.9.2000)		
Incremento Fondo scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato (Art.79, co. 2 lett. C))		
QUOTA PARTE PERSONALE TRASFERITO NELL'ANNO (ART.67, C.3, LETT.K) CCNL 2016-2018)		
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (Art.67, co. 3, lett. B) CCNL 2016-2018; ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE VARIABILE		
Totale Risorse variabili soggette al limite	-	-
Risorse variabili NON soggette al limite		
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE - (Art. 79, co. 2,lett.d) CCNL 2019-2021)	209.492,20	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (Art.79, co. 2 lett.d) CCNL 2019-2021)		
INCREMENTO FONDO PER SCELTE ORGANIZZATIVE E RETRIBUZIONE RISULTATO PO NEL LIMITE DELLO 0,22% MONTE SALARI 2018		
QUOTE INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE - (Corte dei conti, Sezione Autonomie)	84.438,50	249.283,72
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000)	63.800,00	63.800,00
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, COMPENSI ISTAT, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001)	3.000,00	31.168,72
Quote annualità 2021 e 2022 incremento art. 79, comma 1, lett. b), CCNL 16/11/2022 (Euro 84,50 per ciascuna delle unità di personale in servizio al 31/12/2018);		26.195,00
RISORSE PIANI RAZIONALIZZAZIONE E RIQUALIFICAZIONE SPESA - (ART. 16, COMMI 4 E 5, DL 98/2011)		
MAGGIORI RISORSE PER ATTUAZIONE PROGETTI PNRR - (ART. 8 COMMA 3, DL 13/2023)		
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	360.730,70	370.447,44
TOTALE RISORSE VARIABILE	360.730,70	370.447,44
TOTALE	1.009.206,61	1.065.758,12
TOTALE DEPURATO DELLE VOCI NON SOGGETTE AL VINCOLO	648.475,91	695.310,68
Personale al 31/12/2018 (*)	155,00	
Personale al 31/12/2023 (calcolato quale semisomma o per cedolini)	124,00	



PROVINCIA DI CROTONE

SCHEDA DI VALUTAZIONE PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERO DELLE AREE

DIPENDENTE

Nato a

il

Settore

Servizio di appartenenza

Area di appartenenza

Anni di servizio a tempo indeterminato nell'ambito dell'intera vita lavorativa, presso la pubblica amministrazione

indipendentemente dell'Area di appartenenza attuale

Numero di anni di servizio
nell'Area ex economica

Il dipendente attesta che andrà in pensione

2023

2024

oltre

COMPETENZE ACQUISITE (punti max 23)			
3.1.A	Capacità di programmazione, gestione e controllo degli obiettivi e coordinamento/motivazione delle risorse umane del proprio ambito organizzativo Punteggio massimo 3	Punti	
3.1.B	Autonomia e capacità di gestire situazioni critiche e di proporre, in autonomia, soluzioni alle stesse Punteggio massimo 4	Punti	
3.1.C	Capacità di comunicare con efficacia, di ascoltare e dare risposta ai bisogni espressi dall'utenza interna ed esterna Punteggio massimo 4	Punti	
3.1.D	Capacità di eseguire con cura e nei tempi previsti i compiti assegnati Punteggio massimo 5	Punti	
3.1.E	Capacità di operare in ambienti diversi e con interlocutori diversi. Flessibilità ed elasticità nell'interpretazione del proprio ruolo Punteggio massimo 2	Punti	
3.1.F	Capacità di proporre soluzioni innovative, e/o migliorative nell'organizzazione dell'attività lavorativa Punteggio massimo 3	Punti	
3.1.G	Capacità di lavorare in gruppo Punteggio massimo 2	Punti	
Competenze acquisite		Punti	

Crotone, lì

Il Dirigente valutatore



PROVINCIA DI CROTONE

SCHEMA DI VALUTAZIONE PERMANENTE ANNO 2023
Qualità del contributo assicurato – Dipendenti di tutte le categorie (scheda 3)

Settore: _____

Servizio: _____

Dipendente: _____

AREA _____

Profilo Professionale: _____

N.	Elementi di valutazione	Giudizio qualitativo	Range punteggio	Punti assegnati
1	Qualità della prestazione resa	Mediocre	0 - 4	
		Sufficiente	5 - 9	
		Buona	10 - 14	
		Ottima	15 - 19	
		Eccellente	20	
2	Impegno profuso	Mediocre	0 - 3	
		Sufficiente	4 - 5	
		Buono	6 - 7	
		Ottimo	8 - 9	
		Eccellente	10	
3	Rispetto dei tempi	Mediocre	0 - 4	
		Sufficiente	5 - 8	
		Buono	9 - 11	
		Ottimo	12 - 14	
		Eccellente	15	
4	Grado di partecipazione alle attività ordinarie dell'Ente	Sotto la media	0	
		da -20% al 20%	2	
		Sopra la media	5	
Qualità del contributo assicurato - I Parte			0-50	0
5	Saper organizzare i processi	Mediocre 0; Sufficiente 1; Discreto 2; Buono 3; Ottimo 4	0-4	
6	Saper negoziare	Mediocre - Sufficiente 0; Discreto 1; Buono 2; Ottimo 3	0-3	
7	Saper gestire il proprio tempo lavorativo	Mediocre - Sufficiente 0; Discreto 1; Buono 2; Ottimo 3	0-3	
Competenze dimostrate - II Parte			0-10	0
8	Attitudini decisionali	Mediocre 0; Sufficiente 1; Discreto 2; Buono 3; Ottimo 4	0-4	
9	Orientamento al lavoro di gruppo	Mediocre - Sufficiente 0; Discreto 1; Buono 2; Ottimo 3	0-3	
10	Attitudini interpretative dei bisogni	Mediocre - Sufficiente 0; Discreto 1; Buono 2; Ottimo 3	0-3	
Comportamenti professionali e organizzativi - III Parte			0-10	0
			TOTALI	0

RIEPILOGO

Produttività e miglioramento dei servizi

N.	Macro fattore di valutazione	A	B	C	D	Note del valutatore
		Elementi di valutazione	% raggiungimento	Range punteggio	Punti assegnati	
1	Performance individuale	Scheda 1		Vari		
2	Performance organizzativa ottenuta dal settore	Scheda 2		Vari		
3	Qualità del contributo, competenze e comportamenti	Scheda 3		0-70		
4	Performance Generale dell'Ente	Relazione sulla performance		0-10		
TOTALE (range 0-100)						

Crotone, li _____

Dipendente
per presa visione e copia

IL DIRIGENTE

Letto, confermato e sottoscritto.

CAPARRA BENIAMINO

CAPPA PIERFRANCESCO

GATTO MASSIMO

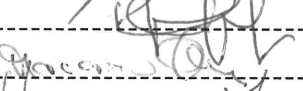
IERARDI VINCENZA

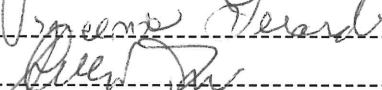
OLIVERIO ANTONIO

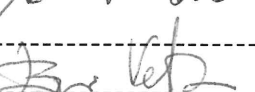
SQUILLACE GAETANO

VETERE EUGENIO











Struttura Territoriale, composta dai rappresentanti delle seguenti sigle:

C.G.I.L. F.P.

CISL-FP

U.I.L. F.P.L.

CSA

