



**PROVINCIA DI SAVONA**  
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**  
**PERSONALE NON DIRIGENTE PER IL TRIENNIO 2023-2025 –**  
**COSTITUZIONE E UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE**  
**ANNO 2024 – PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE**  
**AREE**

Il giorno 20.12.2024 presso la sede della Provincia di Savona ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione trattante dell'Amministrazione Provinciale, costituita con decreto del Presidente numero 158 del 31.10.2024, composta dal Segretario/Direttore Generale, Dott. Alberto Zurlo, dal Dirigente del Settore Risorse Umane e Finanziarie, Dott. Alessio Canepa, dalla Dirigente del Settore Gestione Viabilità, Edilizia e Ambiente, Ing. Chiara Vacca, dalle Rappresentanze sindacali unitarie e le Organizzazioni sindacali territoriali così rappresentate:

*Organizzazioni territoriali*

CGIL FP - Ennio Peluffo

CISL FP – Domenico Mafera

UIL FPL – Francesco Bertolo

R.S.U.

Antonello Biggio

Anna Maria De Marca

Andrea Delbuono

Fabio Isnardi

Paolo Nardini

preso atto della certificazione del Collegio dei Revisori, acquisita agli atti con protocollo n. 66488 del 18 dicembre 2024 inerente la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, ai sensi dell'articolo 55, comma 1, del D.Lgs 150 del 27 ottobre 2009, nonché la circostanza che il recupero sul fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2024 relativo alla pronuncia della Corte dei Conti n. 39/2016 è di € 40.544,00 in applicazione delle

modalità previste dall'articolo 11 comma 1 lett. f) del d.lgs n. 75 del 25 maggio 2017;

preso atto del decreto del Presidente della Provincia n. 223 del 17 dicembre 2024 di autorizzazione alla sottoscrizione del contratto definitivo:

le parti si sono riunite per sottoscrivere il presente Contratto Collettivo Integrativo personale non dirigente per il triennio 2023-2025 – costituzione e utilizzo del Fondo Risorse Decentrate – Progressioni Economiche all'interno delle aree – Annualità Economica 2024.

## TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

### Articolo 1

#### Quadro normativo e contrattuale

Il presente contratto collettivo integrativo si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- a) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora CCNL 16.11.2022);
- b) il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora CCNL 21.05.2018);
- c) il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- d) il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni" e s.m.i., in particolare per quanto previsto agli artt. 16, 23 e 31;
- e) il D. Lgs. 75/2017, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- f) il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Savona, approvato con deliberazione numero 279 del 28 dicembre 2010 e s.m.i.;
- g) il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 138 del 26 luglio 2011 e modificato con deliberazione di Giunta Provinciale numero 124 del 2 agosto 2012 e numero 136 del 24 agosto 2012;

h) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 6 luglio 1995, 13 maggio 1996, 31 marzo 1999, 1° aprile 1999, 14 settembre 2000, 22 gennaio 2004, 9 maggio 2006, 11 aprile 2008, 31 luglio 2009, per la parti ancora applicabili.

## Articolo 2

### Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria



Il presente contratto integrativo si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato congiuntamente a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro.

L'accordo è stipulato sulla base delle previsioni dettate dalle disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali del 16 novembre 2022 e sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti che si applicano dal giorno successivo la sua sottoscrizione ovvero dalla data, ove presente, indicata negli specifici articoli disciplinanti l'applicazione dei vari istituti.

Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo CCI o sino all'approvazione di norme di legge o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente accordo.

Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL e CCI.

## Articolo 3

### Revisione del contratto e verifica della sua attuazione

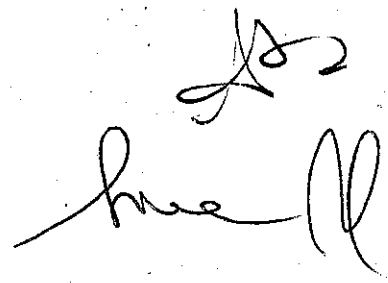
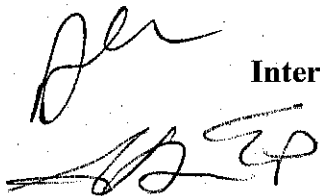
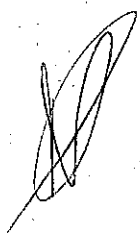
Le Parti concordano di aggiornare il presente contratto decentrato qualora, in conseguenza di interventi normativi, quali l'adeguamento del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 75/2017 previsto dal D.M. 11 gennaio 2022, le risorse disponibili o il loro utilizzo dovessero subire modifiche di rilievo.

Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal presidente della delegazione trattante di parte pubblica; tale incontro non comporta necessariamente la stipula di un contratto integrativo. Se l'incontro non avviene si procederà con l'ultrattività del presente CCI come previsto dall'art. 8 del CCNL del 16 novembre 2022.



## Articolo 4

### Interpretazione autentica



Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica;

L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma con convocazione entro dieci giorni dalla richiesta avanzata;

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E DEI TITOLARI DI INCARICO DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

### **CAPO I – Risorse e Premialità**

#### **Articolo 5**

#### **Quantificazione delle risorse**

La quantificazione annuale delle risorse (costituzione del fondo) destinate all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla performance nonché ad altri istituti economici previsti nel presente CCI, è di esclusiva competenza dell'amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, D. Lgs. 75/2017 e art. 79, comma 6, CCNL 16.11.2022) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'amministrazione.

In sede di applicazione del presente contratto collettivo integrativo, per l'anno 2024, si dà atto che la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione dirigenziale n. 3310 del 6.11.2024 secondo le direttive emanate dal Presidente della Provincia con decreto n. 167 del 05.11.2024 e le disponibilità di bilancio. La bozza di determinazione è stata già comunicata ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Le parti prendono atto che la parte variabile del fondo viene incrementata, sussistendone la disponibilità di bilancio, delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lett. b) del CCNL 16.11.2022 per € 66.914,00 (nei limiti dell'1,2% del monte salari 1997) e delle risorse di cui all'art. 79, comma 3 del CCNL 16.11.2022 per € 8.814,30.

## Articolo 6

### Istituti contrattuali

Conformemente alla normativa vigente (articolo 80, comma 2, CCNL 16.11.2022) ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento - fatte salve successive modifiche e/o integrazioni - è possibile erogare al personale dipendente, i seguenti incentivi economici:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale, compreso il premio individuale di cui all'art. 81, del CCNL 16.11.2022;
- c) compensi per lavoro prestato nel giorno del riposo settimanale, ex art. 24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000;
- d) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis, CCNL 21.05.2018 e articolo 84-bis, CCNL 16.11.2022;
- e) indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina di cui all'art 84, del CCNL 16.11.2022;
- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lettera c) del CCNL 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del medesimo CCNL, come confermati dall'articolo 79, comma 2, lettera a) del CCNL 16.11.2022 ;
- g) differenziali stipendiali, a seguito di progressione economica all'interno delle aree, finanziati con risorse stabili, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 16.11.2022.
- h) "assegno ad personam" in caso di progressione verticale con un costo iniziale inferiore rispetto al previgente trattamento fondamentale (art. 15 comma 3 CCNL 16.11.2022);
- i) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare integrativo, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del CCNL 16.11.2022.
- l) maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione (art. 23 comma 5 del CCNL 16.11.2022).

### CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

#### Articolo 7

#### Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL 16.11.2022 e norme vigenti) e disponibili (a costituire il "fondo risorse decentrate") sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'ente sulla base dell'analisi dei

servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di performance predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:

a) i sistemi incentivanti la performance e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;

b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;

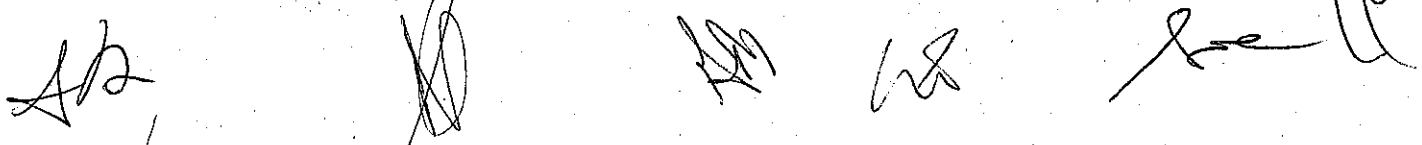
c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'amministrazione;
- programmazione operativa e gestionale;
- definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;
- predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
- monitoraggio e confronto periodico;
- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;
- controlli e validazione sui risultati;
- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale;
- esame dei giudizi in contraddittorio;

e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti



incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

## Articolo 8

### Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa per l'annualità 2024

(art. 7, comma 4, lettera a) CCNL 16.11.2022)

In attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera a) del CCNL 16.11.2022 e degli artt. 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2024, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione numero 3310 del 6.11.2024, rettificata con determinazione dirigenziale n. 3719 del 13.12.2024 ammontano a Euro 809.373,25 utili a corrispondere:

- a) i differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL 16.11.2022;
- b) le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
- c) l'indennità che continua ad essere corrisposta al personale dell'ex VIII qualifica funzionale, non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6 luglio 1995.

Tali risorse, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL 16.11.2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL come indicato nell'allegato A al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

Per gli anni successivi al 2024, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL 16.11.2022.

A livello generale si stabilisce che le somme (o le percentuali) sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno di riferimento.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

**CAPO III – Progressione economica all'interno delle aree (artt. 7, comma 4, lett. c), 14, 92, 96, 102 e 106 CCNL 16.11.2022)**

## Articolo 9

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024

### Criteria generali

L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (Sezioni speciali) del medesimo CCNL:

NUM.	PROFILO PROFESSIONALE	RIF. NORMATIVO CCNL 16.11.2022	INCREMENTO DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE - Euro
1.	Personale iscritto a ordini o albi professionali Area dei Funzionari ed EQ	Art. 102	200

Gli importi vengono pertanto definiti dalla presente tabella:

Area operatori	Importo del differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo del differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo del differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area funzionari ed E.Q.	Importo del differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari ed E.Q. iscritti ad albi professionali	Importo del differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL 16.11.2022), secondo le procedure stabilite nell'Allegato B al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale.

Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

### CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i criteri relativi alle indennità

#### Articolo 10 Principi generali

*(Handwritten signatures and initials)*

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 27/02/2024



Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Dirigente responsabile.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario incaricato di P.O. ora E.Q.

Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eventuali eccezioni di seguito specificate.

## Articolo 11

### Disciplina dell'attribuzione dell'indennità condizioni di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. d) CCNL 16.11.2022; art. 70-bis CCNL 21.05.2018 e art. 84-bis CCNL 16.11.2022)

In attuazione delle disposizioni di cui agli artt. 7, comma 4, lettera d) e 84-bis, del CCNL 16.11.2022, le parti definiscono la misura delle indennità, nel rispetto dei criteri previsti e con la definizione dei criteri generali per la loro attribuzione.

Sono individuate e confermate le seguenti categorie di personale cui corrispondere un'unica "indennità condizioni di lavoro" di cui alle citate disposizioni e destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, nonché implicanti il maneggio di valori:

• i collaboratori di accoglienza che svolgono un'attività che risulta essere disagiata per

l'articolazione oraria del servizio prestato;

- gli autisti e i dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio, che svolgono un'attività che risulta essere disagiata in merito a orari e a disponibilità necessaria al di fuori delle normali fasce di servizio;
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute
- i collaboratori tecnici del servizio viabilità che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati;
- gli addetti al magazzino che abitualmente svolgono movimentazione manuale dei carichi;
- l'agente contabile dell'Ente o suo sostituto per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori.

I valori giornalieri dell'indennità condizioni di lavoro sono così determinati :

- collaboratori di accoglienza: € 1,85
- autisti: € 8,59
- dipendenti assegnati ad altri settori che, in caso di necessità, effettuano il medesimo servizio degli autisti: € 6,76
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute €1,85
- collaboratori tecnici del servizio viabilità per lo svolgimento di attività esposte a rischi, pericolose o dannose per la salute e che svolgono anche un'attività che risulta essere disagiata conseguente alla flessibilità oraria per interventi non programmati € 8,00
- addetti al magazzino €1,85
- agente contabile dell'Ente o suo sostituto: € 2,02.

Come previsto dall'art. 70-bis, comma 2 del CCNL 21.05.2018, come modificato dall'art. 84-bis del CCNL 16.11.2022, l'indennità condizioni di lavoro è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sopra indicate.

## Articolo 12

**Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale**

**Area degli Operatori Esperti**

**(Art. 84 CCNL 16.11.2022)**

Vengono stabiliti, per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, previsti ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022 da parte del personale inquadrato nell'Area degli Operatori esperti, i seguenti compensi:

- compenso pari ad € 500 annui lordi per le specifiche responsabilità connesse all'attività di

coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);

- compenso pari ad € 500 annui lordi al responsabile del magazzino, individuato con ordine scritto del Dirigente competente.

I suddetti compensi saranno erogati a decorrere dalla data di effettiva attribuzione delle specifiche responsabilità.

I criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale appartenente all'area degli operatori esperti, sono disciplinati dall'allegato C che integra l'accordo sindacale sottoscritto in data 19.12.2023 prot. 67676/2023.

Per quanto riguarda l'annualità 2025 i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità saranno disciplinati dall'allegato D.

### Articolo 13

#### **Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale Area degli Istruttori e Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (Art. 84 CCNL 16.11.2022)**

E' possibile attribuire al personale appartenente all'Area degli Istruttori e all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per remunerare l'assunzione di particolari e specifiche responsabilità, ai sensi dell'art. 84 CCNL 16.11.2022.

Il predetto compenso non può essere riconosciuto per il solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo professionale del dipendente, ma deve premiare chi è maggiormente soggetto a specifiche responsabilità connesse all'attività svolta, caratterizzata da contenuti particolarmente significativi e qualificanti, tale da rendere strategica la specifica posizione in relazione al Settore di appartenenza.

Il compenso non può essere erogato al personale dell'Area Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, quando lo stesso risulti titolare di incarico di E.Q.

I compensi devono essere erogati a decorrere dalla data di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità come attestata dal Dirigente.

La proposta di conferimento delle indennità per le specifiche responsabilità deve essere formulata dai singoli Dirigenti e presentata al Direttore Generale, articolata in ordine alle motivazioni e al compenso, sulla base di due livelli di complessità: medio-basso 1.500,00 euro, alto 3.000,00 euro.

Si prende atto che, sulla base dei conferimenti per specifiche responsabilità attribuite dai Dirigenti per l'anno 2024 a n. 30 dipendenti, la somma a valere sul Fondo per le risorse decentrate - parte variabile 2024 ammonta ad € 42.250,00,

Le somme residue derivanti da eventuale mancata attribuzione di specifiche responsabilità saranno

destinate ai premi correlati alla performance.

Il compenso verrà liquidato a saldo nei primi mesi dell'anno successivo al fine di consentire l'esatta quantificazione dell'importo dovuto in relazione alle eventuali assenze che ne comportino la riduzione.

I criteri e le modalità per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale appartenente all'area degli istruttori e dei funzionari e dell'elevata qualificazione sono disciplinati dall'allegato C al presente contratto, che integra l'accordo sindacale sottoscritto in data 19.12.2023 prot. 67676/2023.

Per quanto riguarda l'annualità 2025 i criteri per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità saranno disciplinati dall'allegato D).

#### Articolo 14

##### Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

(art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21.05.2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16.11.2022)

Sono previste le indennità previste e stabilite dall'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL del 21 maggio 2018 confermato dall'art. 80, comma 2, lettera g) CCNL 16 novembre 2022. In particolare si tratta dell'erogazione degli incentivi previsti da disposizione di legge in favore del personale adibito a specifiche attività quali funzioni tecniche disciplinate dal Codice degli appalti e funzioni svolte dall'avvocatura interna.

#### CAPO V – Incarichi di Elevata Qualificazione

#### Articolo 15

##### Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

(art. 7, comma 4, lettere u) e v) CCNL 16.11.2022)

Le risorse annuali di cui all'articolo 17 del CCNL 16.11.2022 necessarie per la retribuzione di posizione e di risultato del personale titolare di un incarico di E.Q. di cui all'art. 16 del medesimo CCNL 16.11.2022 per l'anno 2024 ammontano ad € 111.702,76. Tale importo, per l'anno 2024, sussistendone la disponibilità finanziaria, include gli incrementi di cui all'art. 79, comma 3 CCNL 16.11.2022 per € 1.213,76.

La quota da destinare alla retribuzione di risultato è fissata nella misura del 15% delle risorse stanziare.

La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare

riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati e ad essi assegnati.

La quantificazione della distribuzione di risultato individuale è proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di di incarico di Elevata Qualificazione quale performance individuale, performance organizzativa e fattore comportamentale. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Eventuali risparmi conseguenti alla riduzione dell'ammontare della retribuzione di posizione derivanti, ad esempio, dal riproporzionamento delle ore lavorate presso l'Ente o di risultato, derivati, ad esempio, dalla correlazione con i compensi previsti da disposizioni di legge, potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione. In ogni caso, eventuali risparmi derivanti da somme non corrisposte per mancato raggiungimento del risultato o derivanti dalle trattenute previste dalla legge non potranno essere utilizzate e andranno in economia.

#### Articolo 16

#### **Correlazione tra i compensi aggiuntivi dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione e retribuzione di risultato**

(art. 7, comma 4, lett. j) CCNL 16.11.2022)

Per i titolari di incarico di Elevata Qualificazione, in presenza di fasce di valore legate alla somma degli incentivi di legge di cui all'art. 20, comma 1, lett. h) del CCNL 16.11.2022, la retribuzione di risultato viene ridotta secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

<b>INCENTIVI DI LEGGE</b>	<b>ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO</b>
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

Le somme non erogate potranno essere utilizzati esclusivamente per incrementare la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative nell'anno in cui si sono determinati, in proporzione al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

**CAPO VI – Performance e Premio individuale**

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024

Articolo 17

Premi correlati alla performance

(art. 7 comma 4, lett. b) e art. 80, comma 2, lett. b) CCNL 16.11.2022 art. 7, comma 4, lett. ae) e art. 81 CCNL 16.11.2022)

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera b) e all'art. 80, comma 2, lettera b) del CCNL 16.11.2022 le parti concordano quanto segue.

Ciascun dipendente partecipa agli obiettivi previsti nel Piano delle Performance assegnati individualmente o all'unità organizzativa di appartenenza.

Nel caso di modifiche del dirigente valutatore nel corso del periodo di valutazione, saranno redatte più schede dai dirigenti presso i quali il dipendente ha prestato servizio ed il punteggio finale sarà la media dei punteggi dei singoli dirigenti calcolati in proporzione ai mesi di assegnazione del dipendente.

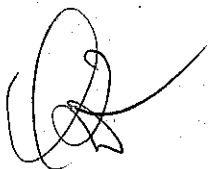
Nel caso di assegnazione temporanea di dipendenti presso altri enti, la valutazione sarà fatta dal dirigente dell'altro ente presso il quale presta servizio il dipendente, con assegnazione di un obiettivo specifico. Nel caso di assegnazione in corso d'anno si applica quanto previsto al periodo precedente.

In attuazione delle disposizioni di cui all'art. 7, comma 4, lettera ae) e all'art. 81 del CCNL 16.11.2022 le parti concordano che 10% del personale risultante più meritevole in ogni settore, in esito alla valutazione effettuata, è attribuito un trattamento accessorio maggiorato del 30% rispetto al trattamento accessorio medio.

In caso di parità di punteggio saranno adottati i seguenti criteri preferenziali:

1. Dipendente che non abbia già avuto il riconoscimento del trattamento accessorio maggiorato nell'anno precedente
2. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
3. Dipendente più anziano di età.

I dipendenti saranno valutati sulla base della seguente scheda di valutazione:

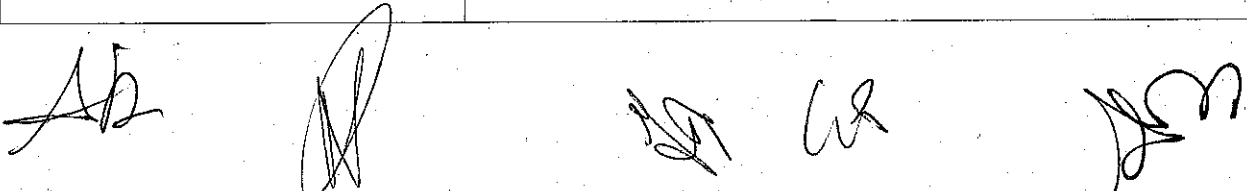


**PROVINCIA DI SAVONA**  
**SCHEDA DI VALUTAZIONE**  
**PER L'EROGAZIONE DEGLI INCENTIVI DI PRODUTTIVITA'**  
**PERIODO DI VALUTAZIONE - ANNO 2024**


SETTORE \_\_\_\_\_

VALUTATORE DIRIGENTE \_\_\_\_\_

<b>COGNOME E NOME</b>	
-----------------------	--



Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024



SEZIONE I - COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	GESTIONE DEL PROPRIO LAVORO	
2	CAPACITA' DI LAVORARE IN GRUPPO	
3	AUTOSVILUPPO	
<b>TOTALE</b>		

SEZIONE II - CONTRIBUTO OFFERTO ALLA PERFORMANCE DELL'UNITA' ORGANIZZATIVA DI APPARTENENZA		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	QUALITA' ED ACCURATEZZA DEL LAVORO SVOLTO	
2	CONTINUITA' ED AFFIDABILITA' OPERATIVA	
3	CAPACITA' PROPOSITIVA	
4	EFFICIENZA	
<b>TOTALE</b>		

SEZIONE III - RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI		Punteggio attribuito (massimo attribuibile 100)
1	RAGGIUNGIMENTO DEGLI OBIETTIVI DI GRUPPO O INDIVIDUALI	
<b>TOTALE</b>		

<b>PUNTEGGIO COMPLESSIVO (SOMMA DEI PUNTEGGI ATTRIBUITI / 8) (arrotondato all'unità) (*)</b>	
--	--

(\*) Punteggio inferiore o uguale a 50 = **prestazione non adeguata**

FIRMA DEL VALUTATORE \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_



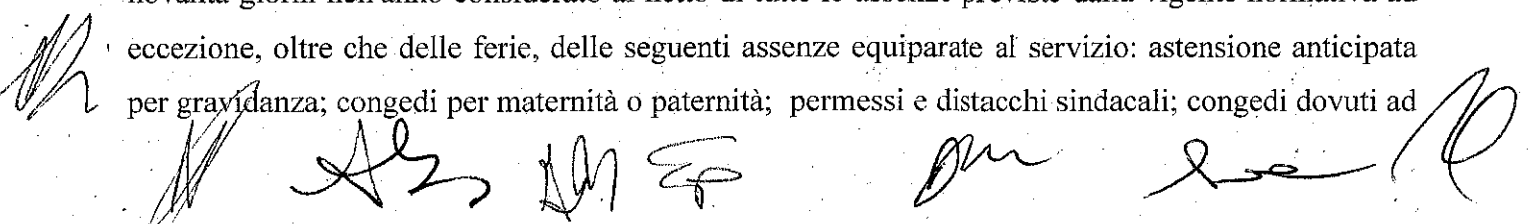
FIRMA DEL DIPENDENTE (PER PRESA VISIONE) \_\_\_\_\_

DATA \_\_\_\_\_

Il compenso spettante al singolo dipendente è definito in funzione del punteggio assegnato e considerato il tempo lavorato.

Non verrà assegnato alcun compenso nel caso di punteggio attribuito inferiore o uguale a 50.

L'incentivo è corrisposto in unica soluzione, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello a cui si riferisce la valutazione; ne sono destinatari i dipendenti in servizio per almeno novanta giorni nell'anno considerato al netto di tutte le assenze previste dalla vigente normativa ad eccezione, oltre che delle ferie, delle seguenti assenze equiparate al servizio: astensione anticipata per gravidanza; congedi per maternità o paternità; permessi e distacchi sindacali; congedi dovuti ad

infortuni sul lavoro; congedi dovuti a malattia per causa di lavoro; permessi per cariche elettive.

La quota individualmente percepibile è comunque proporzionata al periodo di servizio (assunzioni e cessazioni in corso d'anno, aspettative, assenze superiori ai 30 giorni consecutivi, fatte salve le tipologie di assenza sopra indicate). Inoltre, la quota deriva dalla effettiva partecipazione, quantitativa e qualitativa, del dipendente stesso al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati prefissati che giustificano l'erogazione del compenso.

Ai sensi dell'articolo 71, comma 1, del D.L. numero 112/2008, convertito nella Legge numero 133/2008, si procederà comunque alla decurtazione dei primi dieci giorni di malattia per ogni episodio morboso ed i relativi risparmi non potranno essere riutilizzati e costituiranno economia di spesa.

L'eventuale comminazione di sanzioni disciplinari determina una riduzione del premio incentivante secondo la gravità dell'infrazione commessa, avuto riguardo anche a episodi di recidiva, secondo le seguenti indicazioni: 10% nel caso di rimprovero scritto; 20% nel caso di multa; 30% nel caso di sospensione. Le percentuali di riduzione si cumulano in caso di pluralità di sanzioni. In caso di licenziamento non si dà luogo a corresponsione dell'incentivo.

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

#### Articolo 18

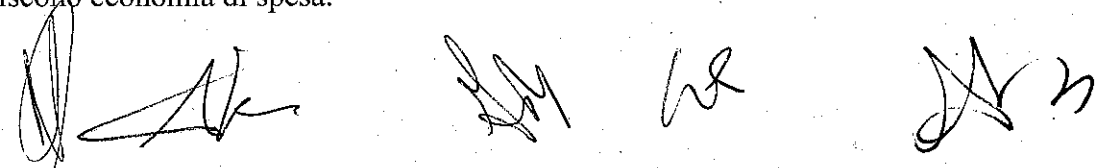
##### Correlazione tra premi relativi alla performance e altri compensi e incentivi

Qualora un dipendente abbia beneficiato nell'anno di riferimento dell'erogazione di incentivi progettazione, incentivi di pianificazione, incentivi per funzioni tecniche o di compensi previsti per i professionisti legali dell'Ente, si disciplina la correlazione tra tali incentivi/compensi corrisposti e il compenso per premi correlati alla performance secondo le modalità indicate nel seguente prospetto:

INCENTIVI/COMPENSI	ABBATTIMENTO IN PERCENTUALE DEI COMPENSI PER PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE
Fino a € 1.500,00	0
Da € 1.501,00 a € 3.000,00	3,00%
Da € 3.001,00 a € 5.000,00	5,00%
Da € 5.001,00 a € 7.000,00	8,00%
Oltre € 7.000,00	12,00%

Le somme non corrisposte a causa di sanzioni disciplinari non possono essere riutilizzate e costituiscono economia di spesa.

AM  
Per  
M





## TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

### Capo VII – Istituti correlati alle condizioni e all'orario di lavoro

#### Articolo 19

##### Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. m) CCNL 16.11.2022)

L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.

In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma degli strumenti e dei mezzi utilizzati e le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operative e all'utilizzo dei videoterminali.

L'Amministrazione si impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla normativa in materia di sicurezza.

L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare i Rappresentanti dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Articolo 20

##### Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

(art. 7, comma 4, lett. n) CCNL 16.11.2022 e art. 53, comma 2 CCNL 21.05.2018)

Le parti concordano che qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL del 21 maggio 2018, in attuazione dell'art. 7, comma 4, lettera n) del CCNL del 16 novembre 2022, questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 36 del CCNL 16.11.2022. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.

#### Articolo 21

##### Banca delle ore

(art. 7, comma 4, lett. o) e art. 33, comma 2 CCNL 16.11.2022)

Nel conto individuale della banca delle ore confluiscono, su richiesta esclusiva del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario debitamente autorizzate, nel limite di 15 ore annue.

## Articolo 22

### Flessibilità dell'orario di lavoro

(art. 7, comma 4, lett. p) e art. 36 CCNL 16.11.2022)

Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lett. p) del CCNL 16.11.2022 prevede che sono oggetto di contrattazione integrativa i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare.

In attuazione di tale disposizione e nel quadro dell'art. 36 del citato CCNL 16.11.2022 tutto il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata di 90 minuti ed in uscita di 120 minuti. Il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata e l'eventuale debito orario deve essere recuperato entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente del Settore di appartenenza.

Sono fatti salvi gli ulteriori casi previsti dall'art. 36, comma 4, del medesimo CCNL 16.11.2022, con i limiti in esso indicati, per i quali sarà possibile fruire di ulteriori forme di flessibilità che saranno sempre valutate dal Dirigente del Settore di appartenenza.

## Articolo 23

### Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro

(art. 31, comma 2 e art. 29, comma 2 CCNL 16.11.2022)

Le parti ritengono che non si riscontrino le ragioni per intervenire su quanto previsto dalle materie del CCNL 16.11.2022 di cui all'art. 7, comma 4, lettere q) e r).

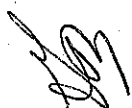
Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dal citato art. 7, le parti concordano di procedere con specifico accordo.

## Articolo 24

### Lavoro straordinario

(art. 7, comma 4, lett. s) e art. 32, comma 3 CCNL 16.11.2022)

Il limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL del 1° aprile 1999 può essere elevato, fermi restando i limiti delle risorse previste dallo stesso art. 14, a fronte di documentate esigenze di servizio e previo accordo per i dipendenti assegnati agli uffici di diretta assistenza degli organi istituzionali e comunque per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.



## Articolo 25

### Reperibilità – turnazioni

(art. 24 CCNL-2018 e art. 30 CCNL 16.11.2022)

Le parti prendono atto di quanto disposto dall'art. 7, comma 4 lettere i), k) e l) e decidono di rinviare a una eventuale separata sessione negoziale la trattazione relativa a tali materie poiché attualmente nell'Ente non sono applicati gli istituti della reperibilità e delle turnazioni.

## Capo VIII – Altri istituti contrattabili

### Articolo 26

#### Welfare integrativo

(art. 82 CCNL 16.11.2022)

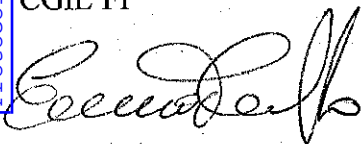
Le parti prendono atto che l'art. 7, comma 4, lettera h) del CCNL 16.11.2022 prevede che è oggetto di contrattazione integrativa la determinazione dei criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo.

Le parti concordano di rinviare ad una separata sessione negoziale la trattazione di tale istituto stante la mancanza di risorse stanziare per tale finalità.

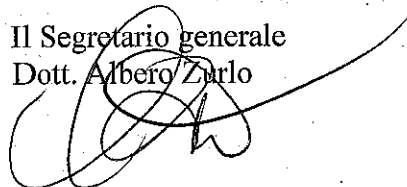
Per la delegazione sindacale  
*Le Organizzazioni territoriali*

Per la delegazione di parte pubblica  
*Il Presidente della delegazione trattante*

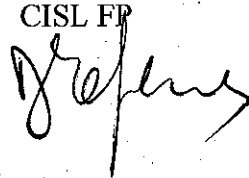
CGIL FP



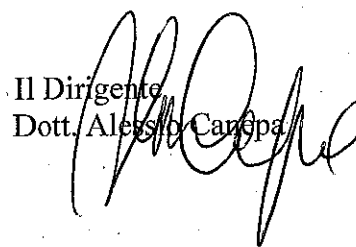
Il Segretario generale  
Dott. Albero Zurlo



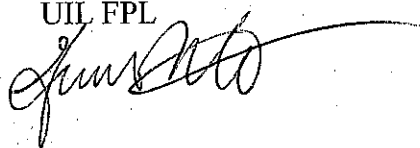
CISL FP



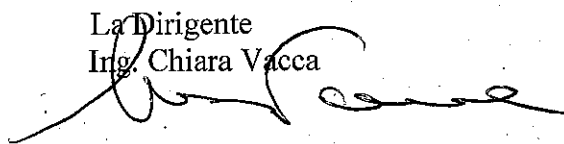
Il Dirigente  
Dott. Alessio Carèpa



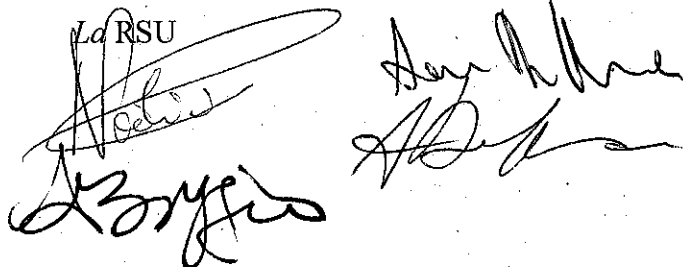
UIL FPL



La Dirigente  
Ing. Chiara Vacca



La RSU



Provincia di Savona

Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024



*Am*

*Am*

*Am*

*Am*

*Am*

*Am*

*Am*

*Am*

Limite calcolato ai sensi art. 23 d.lgs. 75/2017

FONDI DI FINANZIAMENTO STABILI		ART. 79 COMMA 1 CCNL 16/11/2022	
Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 1 CCNL 21/05/2018)	Unico importo consolidato risorse stabili anno 2017	€ 820.172,37	
Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. a CCNL 21/05/2018)	€ 83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015 (esclusi Centri per l'impiego e la Polizia Provinciale) (part time rapportati uomo/anno solo per i posti in dotazione organica - gli altri tempo pieno)	14.893,00	
Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. b CCNL 21/05/2018)	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 21/05/2018 (dipendenti in servizio 01/01/2019)	15.336,06	
Art. 79 c. 1 lett. a CCNL 16/11/2022 (già art. 67 c. 2 lett. c CCNL 21/05/2018)	Ad personam - RIA - cessati 2018	7.884,00	
	Ad personam - RIA - cessati 2019	20.877,00	
	Ad personam - RIA - cessati 2020	13.619,32	
	Ad personam - RIA - cessati 2021	1.773,48	
	Ad personam - RIA - cessati 2022	1.444,04	
	Ad personam - RIA - cessati 2023	6.415,50	
Art. 79 c. 1 lett. b CCNL 16/11/2022	€ 84,50 per le unità di personale al 31/12/2018	13.604,50	
Art. 79 c. 1 lett. d CCNL 16/11/2022	Importo per differenziali di progressione economica CCNL 16/11/2022 (dipendenti al 01/01/2021)	25.283,83	
Art. 79 c. 1-bis CCNL 16/11/2022	Importo per differenziali stipendiale nuova classificazione aree Ex B3/3 - D3/3	52.408,28	
	decurtazione per passaggio dipendenti Centri per l'impiego presso la Regione Liguria dal 1° luglio 2018	-65.914,00	
	<b>TOTALE</b>	<b>926.817,96</b>	
	risorse soggette a limite	806.271,71	
	decurtazione per rispetto dei limiti di cui all'art. 23 D.Lgs. 75/2017	-188.537,85	
	<b>TOTALE RISORSE STABILI 2024</b>	<b>738.280,13</b>	

**RISORSE PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

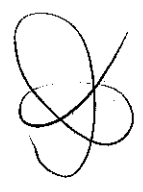
Art. 17 CCNL 16/11/2022	Risorse per posizione e risultato ANNO 2017	85.800,00
	Incremento risorse per posizione e risultato (art. 7 comma 4 lett. a CCNL 16/11/2022)	24.685,00
	art. 79 comma 3 CCNL 16/11/2022	1.213,76
	<b>Totale risorse incarichi E.Q.</b>	<b>111.702,76</b>
	totale per soggetti a limite	110.488,60

FONDI DI FINANZIAMENTO VARIABILI		ART. 79 COMMI 2 - 5 CCNL 16/11/2022	
Art. 79 c. 2 lett. a CCNL 16/11/2022	ad personam cessati anno 2023 (recesso risparmio anno 2023)	2.725,19	
Art. 79 c. 2 lett. b CCNL 16/11/2022	1,2% monte salari 1997	66.914,00	
Art. 79 c. 2 lett. d CCNL 16/11/2022	Risparmi straordinario 2023	33.183,63	
Art. 79 c. 3 CCNL 16/11/2022	0,22% monte salari 2018	8.814,30	
Art. 79 c. 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 (art. 67 c.3 lettera c)*	Incentivi per funzioni tecniche art. 115 D.Lgs. n. 50/2016 e art. 45 D.Lgs. 30/2023	86.000,00	
Art. 79 c. 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 (art. 67 c.3 lettera c)**	DL 90/2014 - spese a carico contropart	50.000,00	
Art. 79 c. 2 lettera a) CCNL 16/11/2022 (art. 67 c.3 lettera c)* costituisce ANCHE IL LIMITE DI SPESA	Incentivi per avvocatura art. 9 c.6 DL 90/2014 - spese compensate	10.000,00	
	Totale risorse variabili soggette	69.639,19	
	Totale risorse variabili non soggette	187.997,93	
	<b>Totale risorse variabili</b>	<b>257.637,12</b>	

\* stanziamento 2024 - da quantificare a consuntivo

\*\* liquidato 2023 - da quantificare a consuntivo

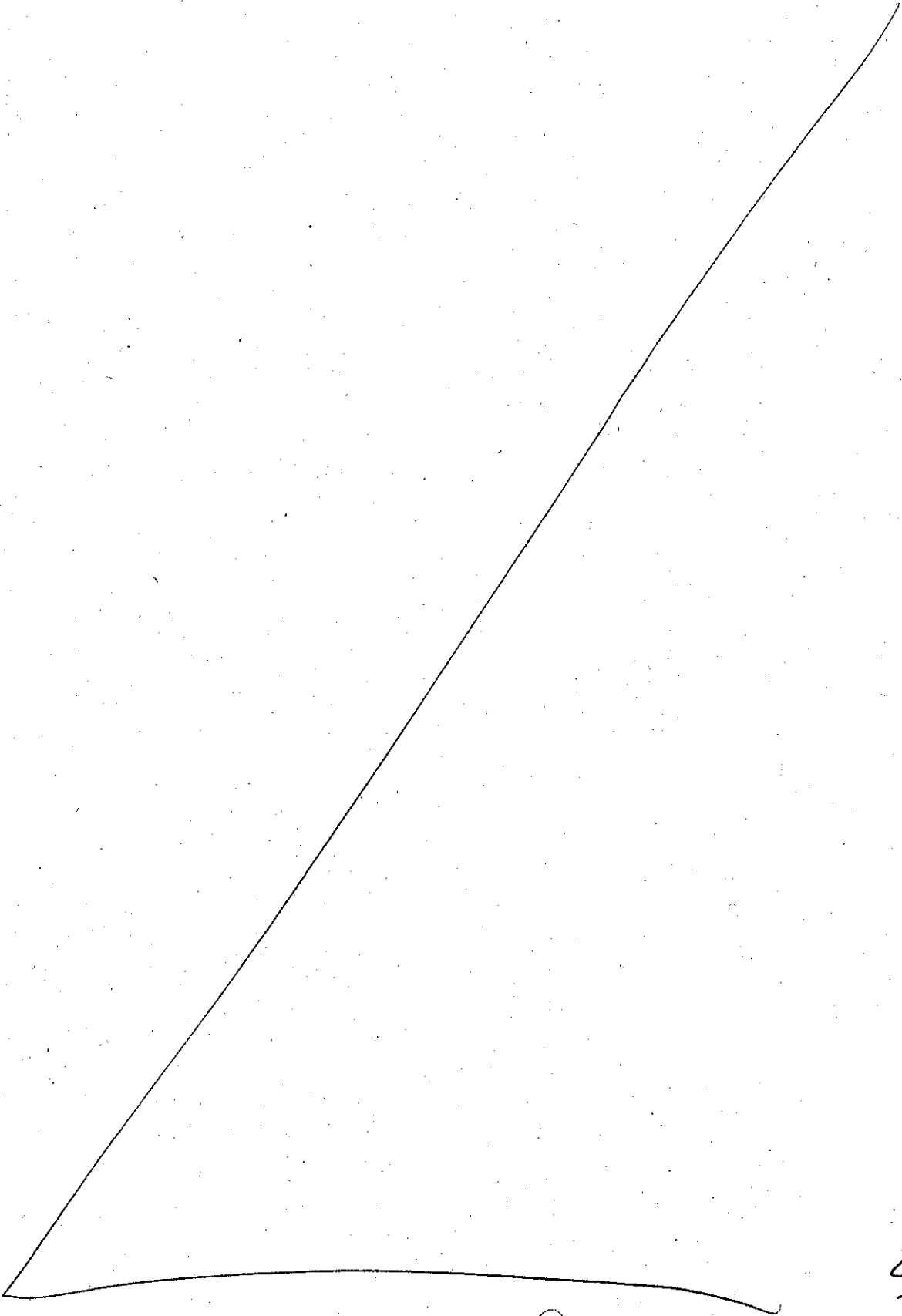
totale soggetto stabile + variabile	874.910,90
stanziamento EQ soggetto	110.489,00
totale soggetto dipendenti + EQ	985.399,90
limite calcolato ai sensi art. 23 d.lgs. 75/2017	796.862,05
decurtazione per rispetto del limite	188.537,85
totale risorse stabili soggette e non soggette	926.817,96
totale risorse variabili soggette e non soggette	257.637,12
decurtazione per rispetto limite art. 23 d.lgs. 75/2017	-188.537,85
decurtazione corte dei conti pronuncia 39/2016	-40.544,00
totale fondo dipendenti	955.373,25
totale risorse variabili vincolate	146.000,00
totale risorse stabili e variabili non vincolate	809.373,25
di cui variabili	111.637,12
di cui stabili	697.736,13



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and initials 'AD' on the right.

Provincia di Savona

Protocollo N.0067518/2024 del 20/12/2024



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Provincia di Savona  
**Allegato A) Utilizzi Fondo personale non dirigente anno 2024**  
 Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024

ART. 80 CCNL 16.11.2022		utilizzi
	<b>Totale risorse stabili e variabili non vincolate</b>	<b>809.373,25</b>
Art. 80 c.1	Differenziali da riclassificazione	330.000,00
Art. 80 c.1	Indennità di comparto	73.000,00
Art. 80 c.1	Indennità ex VIII Q.F.	1.162,08
Art. 80 c.1	ad personam derivante da applicazione art. 15 comma 3 Recupero Corte dei Conti pronuncia 39/2016	3.700,00
Art. 80 comma 2 lettera c)	Indennità condizioni di lavoro	40.544,00
Art. 80 comma 2 lettera d)	maggiorazione lavoro	56.000,00
Art. 80 comma 2 lettera e)	particolari responsabilità	3.000,00
	<b>Totale</b>	<b>42.250,00</b>
	<b>Risorse da distribuire</b>	<b>509.112,08</b>
Art. 80 comma 2 lettera j)	Differenziali stipendiali anno 2024	<b>300.261,17</b>
Art. 80 comma 2 lettera a) e b)	premi correlati alla performance organizzativa ed individuale	<b>32.350,00</b>
		<b>267.911,17</b>

AM

Provincia di Savona

Protocollo N.0067518/2024 del 20/12/2024

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large diagonal handwritten mark]*

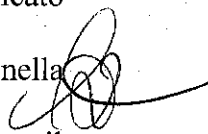
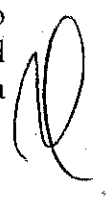
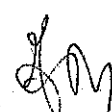
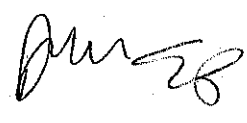
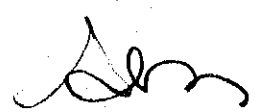


**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO  
DELLE AREE**

(art. 14 CCNL 16.11.2022 e art. 9 CCI)

1. Sulla base delle risorse destinate alle progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelevamento dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL 16.11.2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL 16.11.2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL 16.11.2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente.
3. Possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi due anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. Sono esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, decorrenti dalla data di scadenza del termine per la presentazione delle domande per la partecipazione alla procedura selettiva, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL 16.11.2022 (*"laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene, sospesa sino alla conclusione del procedimento di disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura"*).
5. Il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate.
6. La progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. L'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica. Lo scorrimento della graduatoria avverrà solo nel caso di cessazione del dipendente che ha usufruito della progressione.
8. Le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del Servizio Personale (per tutti i settori e per tutte le aree), sulla base delle istanze presentate dai dipendenti in esito ad apposito avviso emanato dall'ente e pubblicato sull'Albo on line e sulla Intranet aziendale per almeno 15 (quindici) giorni.
9. Le graduatorie di cui al comma 8 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato.
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti interessati (per email istituzionale, se presente, ovvero, solo per i dipendenti cessati, all'indirizzo mail che gli stessi comunicheranno in sede di domanda di partecipazione nonché mediante apposito avviso pubblicato sulla Intranet aziendale) da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio, mediante istanza scritta da presentare al Servizio Personale entro detto termine (10 giorni). Trascorso tale periodo, il Responsabile del Servizio Personale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024



confermà o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva.

11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti 3, 4 e 9.
12. Per l'anno 2024 gli aventi diritto alle progressioni economiche all'interno di ciascuna area sono rappresentati come da seguente tabella:

AREA	NUMERO AVENTI DIRITTO	NUMERO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI	COSTO UNITARIO	TOTALE SPESA ANNUA
OPERATORI	0	0	550	0
OPERATORI ESPERTI	27	13	650,00	8.450,00
ISTRUTTORI	20	10	750,00	7.500,00
FUNZIONARI + EQ	21	10	1.600,00/1.800,00	16.400,00

Le progressioni sono attribuite ai dipendenti aventi diritto, all'esito della procedura selettiva nel numero massimo previsto dalla normativa vigente.

**Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie**

- art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL 16.11.2022 -

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
<b>VALUTAZIONE:</b> Media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	
<b>ESPERIENZA PROFESSIONALE</b> Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	4 punti per ogni anno di esperienza art. 14, comma 2, lettera d) numero 2, per un massimo di 10 anni

**CRITERI IN CASO DI PARITÀ DI PUNTEGGIO**

Ai sensi dell'art. 14, comma 2, lettere g) e art. 7, comma 4, lettera c), CCNL 16.11.2022, le parti concordano che a parità di punteggio, riferito alla graduatoria di ciascuna area e di ciascun settore, si applicano, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. Dipendente con più anni di servizio nei ruoli della pubblica amministrazione;
2. Dipendente più anziano di età.

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024

## Allegato C - Accordo sui criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità

Le parti concordano, in merito ai criteri generali, che il riconoscimento della specifica responsabilità si colloca in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio possa essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ed evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- d) Responsabilità di indizione/conduzione di sistemi relazionali complessi (ad esempio conferenze di servizi ecc.)
- e) Responsabilità di contabilizzazione e rendicontazione di significative risorse economiche;
- f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria;
- g) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- h) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) anche mediante il concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- i) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate conoscenze specialistiche;
- l) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (ad esempio responsabile della sicurezza, amministratore sistema, responsabilità di funzioni per l'attuazione del codice dell'amministrazione digitale ecc.)
- m) Svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitino di attività e/o analisi da parte del dipendente;
- n) Gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede alta professionalità o specificità professionale
- o) Responsabilità derivanti dalla tenuta del protocollo informatico (generale), dalla gestione dei flussi documentali e degli archivi (dalla declaratoria art. 84 CCNL);
- p) Responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- q) Gestione dell'attività di responsabile del magazzino (individuato con ordine scritto del Dirigente competente).

Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità.

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Personale Area degli Operatori Esperti: numero 1 item posseduto

AN

- Personale Area degli Istruttori:

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'
Almeno 2	medio
Almeno 3	alto

- Personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'
Almeno 3	medio
Almeno 4	alto

Procedura per la corresponsione del compenso:

Le proposte sono avanzate dai dirigenti, con apposito atto, e sono validate dal Segretario generale.

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti in forma scritta dal dirigente/responsabile di riferimento in base alle condizioni che afferiscono alle attribuzioni; dovranno essere formalmente specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati e rispetto al periodo di esercizio dell'incarico nell'anno.

L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente e dell'articolazione della microstruttura, in relazione a situazioni di responsabilità che richiedano capacità professionali e autonomia lavorativa.

Gli eventuali mutamenti delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Personale.

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità per un periodo minimo di due mesi e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altro Settore/Servizio e/o a fronte di cessazione dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.

La parte sindacale:

OO.SS:

Amato MLPE  
Defero CISL FP  
Eccolo Carlo P CGIL

RSU:

*[Handwritten signatures]*

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067118/2024 del 20/12/2024

La parte pubblica:

Il Segretario generale  
Dott. Albero Zurlo

*[Handwritten signature]*

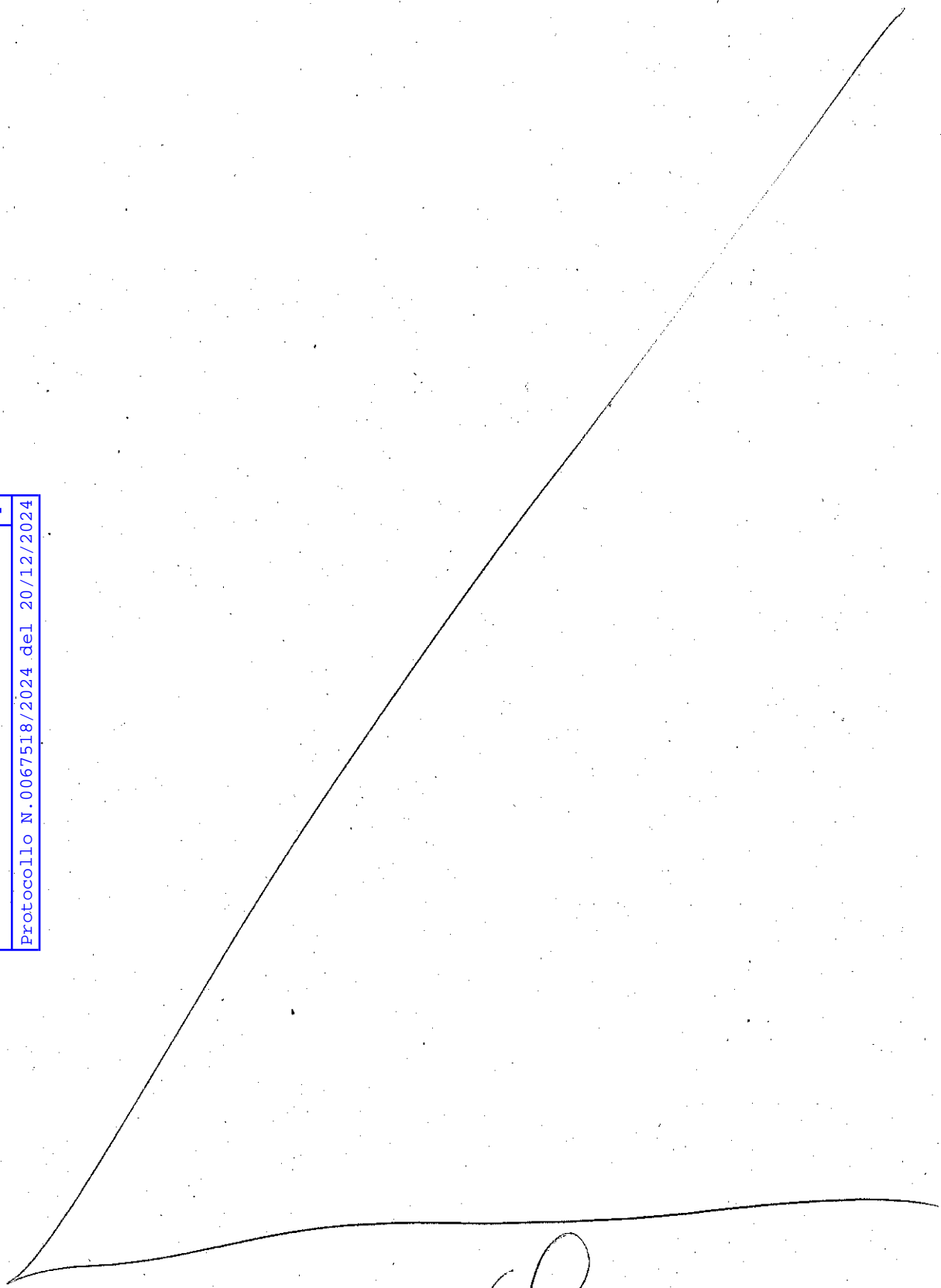
Il Dirigente  
Dott. Alessio Caropa

*[Handwritten signature]*

La Dirigente  
Ing. Chiara Vacca

*[Handwritten signature]*

Provincia di Savona  
Protocollo N.0067518/2024 del 20/12/2024



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## Allegato D - Accordo sui criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità

Le parti concordano, in merito ai criteri generali, che il riconoscimento della specifica responsabilità si colloca in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio possa essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, una o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- a) Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- b) Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- c) Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità (procedimenti ed evoluzione fasica, erogazione di servizi a domanda individuale ecc.);
- d) Responsabilità di indizione/conduzione di sistemi relazionali complessi (ad esempio conferenze di servizi ecc.);
- e) Responsabilità di contabilizzazione e rendicontazione di significative risorse economiche;
- f) Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria;
- g) Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
- h) Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni) anche mediante il concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
- i) Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale da parte di personale in possesso di particolari e comprovate conoscenze specialistiche;
- l) Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (ad esempio responsabile della sicurezza, amministratore sistema, responsabilità di funzioni per l'attuazione del codice dell'amministrazione digitale ecc.);
- m) Responsabilità di svolgimento di procedimenti non standardizzati che necessitino di attività e/o analisi da parte del dipendente;
- n) Responsabilità di gestione di attività istruttoria particolarmente complessa che richiede alta professionalità o specificità professionale
- o) Responsabilità derivanti dalla tenuta del protocollo informatico (generale), dalla gestione dei flussi documentali e degli archivi (dalla declaratoria art. 84 CCNL);
- p) Responsabilità connesse all'attività di coordinamento di squadre di personale (capi cantonieri);
- q) Gestione dell'attività di responsabile del magazzino (individuato con ordine scritto del Dirigente competente).
- r) responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi);
- s) responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
- t) responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;

AS

GR

- u) responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
- v) responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- z) responsabilità derivante dall'esercizio dell'attività di ispettore di cantiere

Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità.

L'indennità per specifiche responsabilità è riconosciuta sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:

- Personale Area degli Operatori Esperti: numero 1 item posseduto
- Personale Area degli Istruttori:

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'
Almeno 2	basso
Almeno 3	medio
Almeno 4	alto

- Personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione:

NUMERO ITEMS POSSEDUTI	VALORE INDENNITA'
Almeno 3	basso
Almeno 4	medio
Almeno 5	alto

Procedura per la corresponsione del compenso:

Le proposte sono avanzate dai dirigenti, con apposito atto, e sono validate dal Segretario generale. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti in forma scritta dal dirigente/responsabile di riferimento in base alle condizioni che afferiscono alle attribuzioni; dovranno essere formalmente specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità.

L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti/responsabili dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati e rispetto al periodo di esercizio dell'incarico nell'anno.

L'individuazione del personale cui attribuire le funzioni di particolare responsabilità avviene sulla base dell'assetto strutturale dell'Ente e dell'articolazione della microstruttura, in relazione a situazioni di responsabilità che richiedano capacità professionali e autonomia lavorativa.

Gli eventuali mutamenti delle condizioni che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di particolare responsabilità devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Personale.

Gli importi delle indennità sono commisurati al periodo di effettivo esercizio delle particolari responsabilità per un periodo minimo di due mesi e sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità cessa di essere corrisposta qualora il

Provincia di Savona  
 Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024



dependente non sia più adibito alle funzioni individuate, con atto motivato del dirigente, o in caso di trasferimento ad altro Settore/Servizio e/o a fronte di cessazione dal servizio che determini una sospensione del trattamento economico fondamentale.

La parte sindacale:

La parte pubblica:

Provincia di Savona  
Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024

OO.SS:

Amministratore Unico  
Direttore CISA FP  
Cesario FP CGIL

RSU:

[Handwritten signatures of RSU members]

Il Segretario generale  
Dott. Alberio Zurlo

[Handwritten signature of Dott. Alberio Zurlo]

Il Dirigente  
Dott. Alessio Ganepa

[Handwritten signature of Dott. Alessio Ganepa]

La Dirigente  
Ing. Chiara Vacca

[Handwritten signature of Ing. Chiara Vacca]

Provincia di Savona

Protocollo N. 0067518/2024 del 20/12/2024

I