



# CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2018-2020

## IPOSTESI DI ACCORDO

la **delegazione di parte pubblica** composta da:

- Ing. Adriano Simoni, con funzioni di Presidente;  
all'uopo designata con competenza a trattare su quanto indicato nel presente contratto con  
Deliberazione della Conferenza dell'Egato6 n. 7 del 25/02/2019,

e la **delegazione sindacale, composta da:**

Organizzazione Sindacale Territoriale:

- C.G.I.L. Venturino Alvaro \_\_\_\_\_;
- C.I.S.L. Sala Fabrizio \_\_\_\_\_;
- U.I.L. Righini Luca \_\_\_\_\_;

## STIPULANO

ai sensi dell'art. 40 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dei CC.CC.NN.LL. del comparto regioni ed autonomie locali del 22.05.2008 il seguente contratto collettivo decentrato integrativo relativo al triennio 2018/2020 e per la determinazione del fondo per gli anni 2018/2020.

Nel caso in cui avvenga la stipula di un nuovo contratto nazionale per la categoria le parti si impegnano entro 60 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo a riconvocarsi per gli adeguamenti economici del caso.

Il presente contratto, quale atto definitivo, comprensivo dell'allegato A, debitamente sottoscritto dalle delegazioni trattanti sopra evidenziate, diviene esecutivo dal giorno della sua ratifica da parte della Conferenza dell'Egato6.

## **CAPO I**

### **INTRODUZIONE, AMBITO DI APPLICAZIONE E VIGENZA**

#### **Art. 1**

##### **Finalità e principi**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo costituisce uno strumento per il miglioramento della qualità dei servizi erogati, delle attività svolte dall'ente e della sua organizzazione interna e nel contempo è uno strumento per la tutela degli interessi dei lavoratori, nonché per la loro crescita professionale degli stessi. Esso si ispira ai principi di tutela dei diritti dei dirigenti, di parità e di pari opportunità e di valorizzazione delle differenze nella organizzazione del lavoro.

2. Al perseguimento di tali finalità e nel rispetto dei principi prima indicati sono dettate le regole per la erogazione dei compensi legati alle prestazioni svolte, tanto con riferimento alla incentivazione della performance quanto alla erogazione delle altre indennità riferite alle condizioni di lavoro.

3. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è redatto nel rispetto dei principi e delle procedure dettate dalla legislazione, con particolare riferimento alle previsioni dettate nella legge n. 300/1970, cd statuto dei diritti dei lavoratori, e del D.Lgs. n. 165/2001, cd testo unico delle disposizioni sul pubblico impiego, e delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per il personale del comparto regioni ed autonomie locali, con particolare riferimento a quello del 21 maggio 2018.

#### **Art. 2**

##### **Vigenza ed ambito di applicazione**

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è stato stipulato sulla base delle previsioni dettate dagli artt. 7 e 8 del CCNL del personale delle funzioni locali del 21.5.2018 e le sue disposizioni, salvo diversa espressa previsione, si applicano dal giorno successivo la sottoscrizione definitiva. Le sue clausole, ove non siano state espressamente disdette, continuano ad applicarsi fino alla stipula del nuovo contratto decentrato integrativo.

2. A livello annuale, con specifica intesa, viene ripartito il fondo per la contrattazione decentrata.

3. Esso si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente dell'ente, a prescindere dalla sua natura (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro, a tempo pieno o parziale). Per il personale assunto con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'ente e non del fondo per le risorse decentrate.

4. Il presente contratto sostituisce tutti quelli precedentemente stipulati presso l'ente.

5. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

**CAPO II**  
**CRITERI GENERALI RELATIVI ALLA INCENTIVAZIONE**  
**DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE (CD PRODUTTIVITÀ)**

Art. 3

Criteri generali per l'incentivazione della performance organizzativa ed individuale

Gli istituti contrattuali che prevedono l'attribuzione di premialità ai dipendenti, in relazione alla performance, con riferimento all'art. 68 del CCNL del comparto funzioni locali, si articolano come segue:

**1.LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

Ai fini della premialità corrispondente alla Performance organizzativa, l'Ente destina la percentuale (o la quota) delle risorse definita in sede contrattuale a cui concorrono tutti i dipendenti con l'utilizzo di parametri che assicurino un'equa distribuzione, tenendo conto dei seguenti criteri:

- 1.Sono ammessi alla ripartizione i dipendenti che, nella valutazione ai fini della performance individuale, abbiano conseguito un punteggio complessivo non inferiore a 12 punti.
2. Sono ammessi alla ripartizione i dipendenti che, nel corso dell'anno di valutazione, abbiano assicurato un numero di giorni di presenza superiore a 90.
- 3.I dipendenti in part time concorrono secondo la percentuale della loro presenza in servizio.
- 4.Ogni dipendente concorre alla ripartizione di tale premialità in ragione del punteggio conseguito ai fini della performance individuale.

**2 LA PERFORMACE INDIVIDUALE**

Consiste nel contributo di ciascun dipendente al conseguimento della performance dell'unità organizzativa di appartenenza, anche con riferimento agli aspetti relativi alle modalità di attuazione, nonché al rispetto degli obblighi di comportamento, mediante l'utilizzo dei seguenti fattori valutativi (punteggio max 20):

1. **Effettiva presenza in servizio** con un punteggio da 0 a 3, secondo i seguenti criteri:
  - a. Giorni di presenza inferiori a 30: punti 0
  - b. Giorni di presenza da 31 a 70, punti 1
  - c. Giorni di presenza da 71 a 110, punti 2
  - d. Giorni di presenza in numero superiore a 110, punti 3
- 2.**Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**, con punteggio da 0 a 5, secondo i seguenti criteri:
  - a. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste: punti 0
  - b. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite: punti 1
  - c. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 2
  - d. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 3
  - e. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità: punti 4
  - f. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento: punti 5
3. **Grado di partecipazione e contributo al risultato**, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:
  - a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione. Punti 0
  - b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi: punti 1
  - c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo: punti 2

- d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite: punti 3
  - e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile: punti 4
  - f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile: punti 5
  - g. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente: punti 6
- 4. Comportamento organizzativo**, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:
- a. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie: punti 0
  - b. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 1
  - c. Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 2
  - d. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 3
  - e. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 4
  - f. Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 5
  - g. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale: punti 6

3. Sarà possibile attribuire un punteggio superiore a 17 esclusivamente a dipendenti che nel corso dell'anno siano stati destinatari di almeno una comunicazione informale di apprezzamento prevista nel successivo comma 5. Di contro, sarà possibile attribuire un punteggio inferiore a 7 esclusivamente a dipendenti che nel corso dell'anno abbiano ricevuto almeno un "rilievo informale" o che siano stati destinatari di gravi misure sanzionatorie.

4. Nel corso dell'anno di valutazione il dirigente a cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi ad "apprezzamenti" o "rilievi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione. Tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

5. Al fine di assicurare omogeneità al processo valutativo, anche in considerazione degli effetti conseguenti all'utilizzo degli esiti ai fini della progressione economica o di altri istituti, la valutazione nei confronti dei dipendenti viene proposta dal dirigente / responsabile competente in sede di conferenza dirigenziale. La conferenza valida la proposta di valutazione e può modificarla a maggioranza dei suoi componenti.

## 2.1 CONCORRENZA NELLA RIPARTIZIONE DEL PREMIO COLLEGATO ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

### a) **determinazione del budget attribuito alla performance individuale**

All'inizio di ciascun anno di valutazione l'Ente definisce l'ammontare del valore da attribuire ai dipendenti ai fini della performance individuale sulla scorta delle Aree o Staff in cui sono presenti singoli dipendenti, in caso di passaggio infra- annuale si calcola il rateo dell'anno in ciascuna Area e Staff.

### b) **Definizione del valore del "punto di valutazione"**

Una volta definito il valore di cui al punto precedente, questo viene diviso per il valore parametro dei dipendenti divisi per livello/classe secondo lo schema seguente:

Posizione giuridica	Peso
A1	110
B1	120
B3	170
C1	200
D1	230
D3	250

e successivamente per 20, quale punteggio massimo del sistema di valutazione

c) **Determinazione del valore della retribuzione individuale**

Ciascun dipendente ottiene la propria valutazione, nel rispetto del sistema prima descritto, il cui valore complessivo viene moltiplicato per il “punto di valutazione” descritto sub b).

NOME DEL DIPENDENTE \_\_\_\_\_

**5. Effettiva presenza in servizio**

	punti
Giorni di presenza inferiori a 30	0
Giorni di presenza da 31 a 70	1
Giorni di presenza da 71 a 110	2
Giorni di presenza in numero superiore a 110	3

**6. Grado di responsabilità, specializzazione e adeguatezza della prestazione**

	punti
a. Il dipendente non ha esercitato con costante diligenza le attività richieste:	0
b. Il dipendente ha esercitato le attività richieste corrispondendo, in parte, alle indicazioni fornite	1
c. Il dipendente ha esercitato le attività richieste nel rispetto delle indicazioni fornite	2
d. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato disponibilità all'assunzione di decisioni o responsabilità	3
e. Il dipendente, nell'esercizio delle attività richieste, ha manifestato particolare disponibilità nell'assunzione di decisioni o responsabilità	4
f. Il dipendente ha esercitato in modo costante e funzionale ruoli di responsabilità e coordinamento	5

**7. grado di partecipazione e contributo al risultato**

a. Il dipendente non ha assicurato una partecipazione costante rilevabile ai fini della valutazione.	0
b. Il dipendente ha contribuito occasionalmente al conseguimento degli obiettivi:	1
c. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo saltuario e non continuativo	2
d. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi nel rispetto delle indicazioni fornite	3
e. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo apprezzabile	4
f. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo particolarmente apprezzabile	5
g. Il dipendente ha contribuito al conseguimento degli obiettivi in modo eccellente	6

8. **comportamento organizzativo**, con un punteggio da 0 a 6, secondo i seguenti criteri:

a. Nel corso dell'anno il dipendente ha manifestato indisponibilità alla esecuzione delle mansioni attribuite o è stato destinatario di gravi misure sanzionatorie:	0
b. Il dipendente si è dimostrato non sempre disponibile a instaurare un clima di lavoro sereno e funzionale	1
c. Il dipendente ha dimostrato inadeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	2
d. Il dipendente ha dimostrato adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	3
e. Il dipendente ha dimostrato costanza e adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	4
f. Il dipendente ha dimostrato particolare adeguatezza nelle prestazioni o nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	5
g. Il dipendente ha dimostrato eccellente adeguatezza nelle prestazioni e nella instaurazione di un clima di lavoro sereno e funzionale	6

PUNTEGGIO COMPLESSIVO \_\_\_\_\_  
IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

#### Art. 4

#### La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. È costituito un particolare algoritmo di calcolo che consenta l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale con una misura non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui precedente articolo 3. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

### CAPO III LE ALTRE INDENNITÀ

#### Art. 5

#### Indennità per le condizioni di lavoro

1. I destinatari della indennità per le condizioni di lavoro di cui all'articolo 70 bis del CCNL 21.5.2018 sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

2. La misura di tale indennità è fissata per ogni giornata di effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1 in 4 euro per le attività disagiate, in 4 euro per quelle rischiose, in 7 euro per quelle di maneggio valori per coloro che maneggiano oltre 25.822,84 euro annui ed in 2 euro al giorno per coloro che maneggiano cifre inferiori a tale soglia. Nel caso di svolgimento di attività che presentano contemporaneamente le caratteristiche del rischio, del disagio e del maneggio valori (anche limitatamente a due di questi fattori) il compenso è fissato in euro 10 per giornata di effettivo impegno

3. Per attività disagiate si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata che possono comportare, per la loro natura o forma organizzativa, quali orario (ad esempio spezzato senza considerare la normale pausa prevista per la erogazione dei buoni pasto) e/o modalità di effettuazione della prestazione lavorativa, problemi per l'equilibrio psico-fisico del lavoratore o problemi per il normale svolgimento di relazioni sociali.

4. Per attività rischiose si intendono quelle individuate dalla contrattazione decentrata, con riferimento in particolare a quelle già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al D.P.R. 347/83 e quelle svolte dagli operai e capi operai che utilizzano macchinari pericolosi o che sono sottoposti a specifiche condizioni di rischio attestate dal dirigente (o dal responsabile).

5. I dirigenti (ovvero negli enti che ne sono sprovvisti i responsabili) attestano con cadenza annuale i dipendenti che hanno svolto le attività di cui al presente articolo.

#### Art. 6

Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non destinatari degli incarichi di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018.

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle categorie B, C e D, quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui di cui agli articoli 14, 15, 17 e 18 del CCNL 21.5.2018, debbano intendersi le responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro o di squadre di operatori, formate da dipendenti di pari o inferiore categoria o anche e da maestranze



esterne, nonché gli incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

2. Per l'erogazione di questi compensi i dirigenti (ovvero negli enti che ne sono privi i responsabili), individuano i dipendenti con un atto formale da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato entro il tetto delle risorse ad essi assegnate a questo fine. L'assegnazione da parte del Dirigente (ovvero negli enti che ne sono privi del responsabile), con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa.

3. Le risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di queste indennità sono ripartite dalla Conferenza dell'Egato6, previa informazione ai soggetti sindacali, tra le varie Aree/Staff, in relazione ai seguenti.

4. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D e i relativi compensi, sono i seguenti e possono essere attribuiti complessivamente ad una quota di dipendenti che nell'ente non deve superare il 15% del personale in servizio per ognuna di tali categorie:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale di categoria B, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre	Euro 500
Responsabilità riferite a personale di categoria C, individuate dal Dirigente/Responsabile di Settore per coordinamento, formalmente affidato, di almeno .. operatori di pari o inferiore categoria e/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità, anche a seguito della disomogeneità delle stesse.	Euro .. 1000
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal direttore, nei seguenti ambiti: <ul style="list-style-type: none"> <li>· 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio);</li> <li>· 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee;</li> <li>· 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 4 unità);</li> <li>· 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi.</li> <li>· 5) svolgimento di funzioni per cui è prevista l'iscrizione ad un albo professionale</li> <li>· 6) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Euro 3000 se riferita al possesso di almeno 5 requisiti</li> <li>· Euro 2500 se riferita al possesso di 4 requisiti</li> <li>· Euro 2000 se riferita al possesso di 3 requisiti</li> <li>· Euro 1500 annui se riferita al possesso di 2 requisiti</li> </ul>

6. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore ad 1 mese, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

7. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti (ovvero dei Responsabili negli enti che sono sprovvisti di dirigenti) corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### Art. 7

##### Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti

1. Gli incentivi, previsti dall'art. 70 quinquies comma 2 del CCNL 21.5.2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C, e D, a cui, con atto formale del Dirigente (ovvero del Responsabile negli enti che sono sprovvisti di dirigenti), siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità:

- a) compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici, agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico e ai formatori professionali;
- b) funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
- c) specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

2. L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina del comma 1, non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso e comunque deve essere effettuata entro il tetto delle risorse destinate a questa finalità dal fondo per la contrattazione decentrata, per come ripartito tra i singoli settori dalla giunta (ovvero dal direttore generale o dal segretario), previa informazione ai soggetti sindacali.

3. Il compenso è assegnato nella misura di euro 200 annui .

4. Nel caso in cui un dipendente svolga più attività tra quelle di cui al comma precedente potrà ricevere un compenso per ognuna di tali attività entro il tetto massimo di € 500 annui lordi. Questa indennità non è corrisposta per i periodi di assenza superiori a 15 gg diversi dalle ferie e dal congedo di maternità/paternità. Nel caso in cui un dipendente svolga sia attività previste dal presente articolo sia dal precedente articolo 6, si darà corso unicamente alla erogazione della indennità di cui al precedente articolo.

5. I compensi di cui al presente articolo sono motivatamente revocabili e la loro corresponsione è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate, per cui non sono erogati in caso di assenza per un periodo superiore a 15gg, salve le ferie ed i congedi di maternità/paternità, nonché le altre ragioni di assenza che per i contratti nazionali o la legislazione non producono effetti sul salario accessorio.

6. Il Servizio Personale provvederà alla corresponsione dell'indennità annualmente, previa comunicazione dei Dirigenti, corredata dagli atti formali di attribuzione di responsabilità.

#### Art. 8

##### Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

1. Con cadenza annuale le parti procedono alla ripartizione del fondo per le risorse decentrate, con riferimento alla parte stabile non utilizzata ed a quella variabile.

2. Tale ripartizione è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

3. Le parti assumono l'impegno di avviare entro il mese di maggio di ogni anno la contrattazione per la ripartizione del fondo. Il fondo costituito dall'ente viene trasmesso ai soggetti sindacali almeno 15 giorni prima dell'avvio della contrattazione per la sua ripartizione.

4. In caso di mancata definizione della nuova intesa si continua ad applicare, ove possibile, la ripartizione dell'anno precedente. Nel caso in cui ciò non sia possibile si erogano esclusivamente le indennità disciplinate interamente dal contratto collettivo nazionale di lavoro, ferma restando

l'applicazione della disposizione di cui all'articolo 68, comma 1, del CCNL 21.5.2018, per cui le risorse di parte stabile non utilizzate nell'anno vengono utilizzate negli anni successivi.

5. Nell'anno 2018 si dà corso esclusivamente alla ripartizione del fondo per la contrattazione decentrata e l'entrata in vigore dei nuovi istituti previsti dal CCNL 21.5.2018 è fissata a decorrere dal 1 gennaio 2019.

#### Art. 9

#### Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Fattori valutativi	PUNTEGGIO ASSEGNATO	NOTE
A) Responsabilità da penali, firma di atti a rilevanza attraverso un atto di delega esterna	Max 20	Attenzione 5 punti tra i 20 devono essere assegnati solo in rischio di responsabilità per il ruolo caso di atti a rilevanza esterna ricoperto: grado e/o frequenza di esposizione a conseguenze che l'incaricato della P.O. è in amministrativo-contabili, civili e/o grado di assumere e solo esplicito e circoscritto da conferire.
B) Autonomia decisionale e budget assegnato (grado di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito e budget assegnato)	Max 20	
C) Complessità decisionale (complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative)	Max 20	
D) Professionalità specifica correlata al ruolo: 1) grado di conoscenze tecniche, giuridiche, gestionali; 2) aggiornamento necessario	Max 20	
E) Tipologia e complessità delle relazioni gestite interne ed esterne	Max 20	
<b>Totale generale</b>		

Elementi accessori di valutazione (punti da 1 a 5)

Prestazione individuale	precisione, puntualità, tempestività e qualità generale delle prestazioni	1 2 3 4 5
Capacità organizzativa	attitudine all'impiego flessibile della professionalità e alla gestione dei momenti di trasformazione gestionale ed organizzativa capacità di adattamento ai diversi contesti di intervento	1 2 3 4 5
Capacità relazionale	orientamento all'utenza, relazionale anche interna all'ente disponibilità e collaborazione nei confronti dei colleghi	1 2 3 4 5
Problem solving	Soluzione dei problemi e situazioni critiche Capacità di affrontare e risolvere in autonomia problemi nuovi ed imprevisti Capacità di anticipare situazioni critiche attraverso un'attenta analisi del contesto di riferimento	1 2 3 4 5
Innovazione	Propositività ed innovatività nell'approccio al lavoro Ritorno in termini di miglioramento organizzativo, gestionale, funzionale ed erogativo	1 2 3 4 5
<b>TOTALE ELEMENTI ACCESSORI</b>		<b>(Max 30 punti)</b>

CAPO IV  
LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Art.10  
Le progressioni orizzontali

1. Le progressioni orizzontali sono finanziate permanentemente dalla parte stabile del fondo ed attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni non superiore al 70% degli aventi diritto.
2. La loro decorrenza è fissata dal gennaio dell'anno in cui il contratto decentrato ne prevede l'attivazione, sono effettuate in modo distinto per ognuna delle 4 categorie e possono essere effettuate anche in modo distinto per ognuna delle articolazioni organizzative dell'ente.  
Esse sono disciplinate da una specifica disposizione regolamentare che si ispira ai seguenti criteri che danno applicazione ed integrazione ai principi dettati dall'articolo 16 del CCNL del 21.5.2018:
  - a) è richiesto come requisito un'anzianità di servizio, anche presso altri enti, al 31 dicembre dell'anno precedente di servizio di trentasei mesi nella posizione immediatamente precedente
  - b) essa è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente; tale graduatoria può essere formata per ogni singolo settore;
  - c) la graduatoria viene formata utilizzando i seguenti tre criteri:

- la valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 70 punti. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate;
  - la esperienza acquisita, intesa come anzianità nel profilo, fino al 20 punti da calcolare in misura proporzionale agli anni;
  - gli esiti delle attività formative che sono state certificate, quali ad esempio superamento degli esami per la patente europea dei computer, per un punteggio massimo di 10 punti, in relazione di 5 punti per ogni attestato acquisito. (in assenza di formazione il punteggio non è attribuito e va sommato al punto precedente)
- d) A parità di punteggio data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata, nel caso di ulteriore parità a quello che ha avuto il punteggio più elevato nel fattore raggiungimento degli obiettivi e, in caso di ulteriore parità, al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

## CAPO V LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

### Art. 11 La flessibilità oraria

I dipendenti di cui all'articolo 27, comma 4, CCNL 21.5.2018 possono godere di una fascia oraria di flessibilità di 60 minuti prima o dopo l'orario di inizio o di conclusione stabiliti dall'ente come orario di lavoro e possono concordare con il dirigente (ovvero con il responsabile), fermo restando che non si devono produrre conseguenze negative per lo svolgimento delle attività e l'erogazione dei servizi articolazioni dell'orario ancor più flessibili. Si deve in ogni caso garantire la presenza in ufficio tra le ore 10 e 13. Di tali forme di flessibilità concordate è data informazione preventiva al servizio personale.

### Art. 12 Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

1. Per il miglioramento dell'ambiente di lavoro e per il benessere organizzativo le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.
2. L'ente tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori e degli utenti dei servizi attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. n. 81/2008.
3. Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

### Art. 13 Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%.

Si conviene la possibilità di incrementare fino al 10% rispetto al tetto massimo per ogni categoria dei dipendenti in part time, tetto che è fissato dal CCNL 21.5.2018 nel 25% del personale previsto in dotazione organica in ogni categoria, nei casi di dipendenti con parenti di 1°-2° grado che siano:

- in gravi condizioni di salute;
- con gravi situazioni di disagio.

#### Art.14

Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali, che possono avanzare proposte di cui l'ente è obbligato a tenere conto e su cui può formulare delle riserve o delle ragioni di contrarietà solo in presenza di documentate esigenze organizzative.

#### Art. 15

Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario.

1. Per esigenze eccezionali adeguatamente motivate il limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue per un numero di dipendenti non superiore al 20% di quelli in servizio nell'ente.
2. Il limite massimo è quello stabilito dal D.Lgs. n. 66/2003, art. 4 commi 2, 3 e 4, e comunque non superiore a 220 ore annue.

### CAPO VI

#### LA COSTITUZIONE DEL FONDO

#### Art. 16

Integrazione della parte variabile del fondo.

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto per il triennio 2018-2020 è confermato l'aumento del fondo per la parte variabile pari a € 1.5000 ex art. 67 comma 4.

### TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. xx Costituzione e ripartizione del Fondo, ai sensi del C.C.N.L. 22/05/20018, per le politiche di sviluppo delle risorse umane – anni 2018/2020

PARTE STABILE è determinata da:

Spesa annua sostenuta per il pagamento della progressione di categoria e dell'indennità di comparto

PARTE VARIABILE, destinata a remunerare ulteriori istituti contrattuali quali:

- la produttività, correlata alla realizzazione di specifici progetti;
- indennità derivanti da specifiche responsabilità, ecc.

### **PROSPETTO A**

Risorse Stabili ex art. 67 CCNL 21/05/2018	Risorse variabili ex art. 67 CCNL 21/05/2018	TOTALE
€ 26.853,45	€ 1.500,00	€ 28.353,45

#### Art. 17

Utilizzazione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività  
(C.C.N.L. 22/01/2004)

1. I compensi destinati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi saranno corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.
2. Il Direttore provvederà a valutare il personale dipendente appartenente all'area, proponendo il riparto delle risorse in funzione dei risultati conseguiti.
3. L'erogazione del premio incentivante avverrà di norma entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello cui la produttività si riferisce.
4. Tali compensi saranno destinati al personale dipendente non incaricato di posizione organizzativa e sono determinati per ogni dipendente avente diritto nella misura massima di € 2.000,00

#### Art. 18

Progetti obiettivo

1. Annualmente la Conferenza dell'Autorità d'Ambito valuterà la necessità di sviluppare dei progetti obiettivo stabilendo l'importo dei compensi ed il numero di ore previste per lo svolgimento, al di fuori del normale orario di lavoro, di tali progetti. Lo svolgimento di progetti obiettivo esclude il riconoscimento di compensi per lavoro straordinario per l'anno di riferimento. Le ore prestate in eccedenza a quanto stabilito nei progetti obiettivo potranno essere recuperate.

#### Art. 19

Servizio sostitutivo di mensa

1. L'Egato6, in ottemperanza al disposto dell'art. 12 del D.P.R. 347/83, effettua il servizio sostitutivo della mensa, in favore dei dipendenti in servizio che effettuino rientri pomeridiani, intervallati da pausa per la consumazione del pasto, per il completamento dell'orario di lavoro settimanale o per l'effettuazione di lavoro straordinario debitamente autorizzato, mediante l'erogazione di buoni pasto.
2. Non potrà pertanto usufruire di tale servizio il personale che effettua orario unico.
3. Possono usufruire di buoni pasto i dipendenti che prestino attività lavorativa al mattino con prosecuzione nelle ore pomeridiane, con una pausa non superiore a due ore e non inferiore a trenta

minuti. La medesima disciplina si applica anche nei casi di attività per prestazioni di lavoro straordinario o per recupero.

4. Il pasto va consumato necessariamente al di fuori dell'orario di servizio.

5. Si concorda che il valore del buono mensa sarà adeguato ad eventuali aumenti che dovessero essere riconosciuti.

Art. 20  
Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dagli stessi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

2. Qualora emergano controversie sull'interpretazione del presente contratto integrativo, la parte interessata potrà inviare all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta dovrà contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti che hanno sottoscritto il contratto integrativo si incontreranno entro 30 giorni dalla richiesta per definire consensualmente il significato della clausola controversa. Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

Parte Pubblica:    Ing. Adriano Simoni    \_\_\_\_\_

Delegazione Sindacale:

C.G.I.L. Venturino Alvaro    \_\_\_\_\_

C.I.S.L. Sala Fabrizio    \_\_\_\_\_

U.I.L. Righini Luca    \_\_\_\_\_

Alessandria, li \_\_\_\_\_