

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ASP DEI COMUNI DELLA BASSA ROMAGNA PER IL TRIENNIO 2018/2020

Premesso che:

in data 20/12/2018 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2018/2020 per il personale non dirigente dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna;

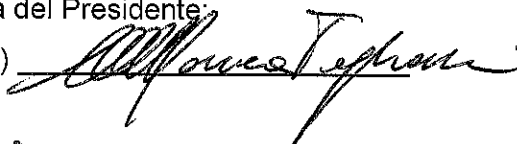
in data 21/12/2018 il revisore dei conti ha verificato la compatibilità degli oneri contrattuali con i bilanci preventivi e la loro coerenza con i vincoli dei CCNL;

l'Amministratore unico in data 24/12/2018 con delibera n. 18 ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'anzidetto CCI;

In data 27 dicembre 2018 presso la sede dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna ha avuto luogo l'incontro tra:

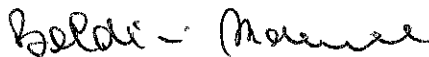
Delegazione di parte pubblica, nella persona del Presidente:

Direttore Generale (Dott.ssa Monica Tagliavini)



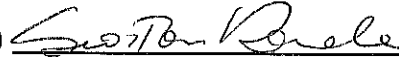
Per la R.S.U.

Monica Baldini



Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di:

Daniela Guastavino (FP CGIL)



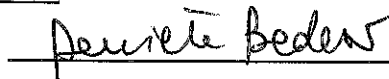
Roberto Baroncelli (CISL FP)



Luca Poggiali (UIL FPL)



Daniele Bedetti (CSA Regioni e Autonomie Locali)



sottoscrivono l' allegato contratto collettivo integrativo del personale non dirigente per il triennio 2018/2020 nel seguente testo:

ASP DEI COMUNI DELLA BASSA

ROMAGNA

CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO DEL PERSONALE

NON DIRIGENTE 2018/2020

✓ UP
BSC
1
SP 50

Indice generale

TITOLO I SEZIONE NORMATIVA.....	3
CAPO I PARTE GENERALE.....	3
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE.....	3
CAPO II RISORSE E PREMIALITÀ.....	3
ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE.....	3
ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO.....	4
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE.....	4
ART. 5 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA.....	5
ART. 6 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALI.....	5
ART. 7 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018.....	6
ART. 8 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI.....	6
CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	6
ART. 9 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI.....	7
CAPO IV – INDENNITÀ COLLEGATE A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, CONDIZIONI DI LAVORO, REPERIBILITÀ E TURNO.....	9
ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018).....	9
ART. 11 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018).....	12
ART. 12 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018).....	13
CAPO V RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	14
ART. 13 CRITERI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE.....	14
ART. 14 DIMINUIZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE – AUMENTO RETRIBUZIONI DI POSIZIONI E RISULTATO.....	15
CAPO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI.....	15
ART. 15 MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO CRITERI GENERALI.....	15
ART. 16 FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ – CRITERI.....	16
CAPO VII RINVII.....	16
ART. 17 PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO - RINVIO.....	16
ART. 18 RINVIO MATERIE PREVISTE ART. 7 COMMA 4 CCNL 21/05/2018.....	16
TITOLO II INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE.....	18
PREMESSA.....	18
CAPO I INQUADRAMENTO.....	18
ART. 19 OGGETTO DELL'ACCORDO E AMBITO APPLICATIVO.....	18
CAPO II DISCIPLINA NORMATIVA.....	18
ART. 20 CRITERI E MODALITÀ.....	18
Dichiarazione congiunta n. 1.....	21
Nota a verbale unitaria FP CGIL, CISL FP e UIL FPL.....	22
Nota a verbale UIL FPL.....	22
Nota a verbale CSA.....	22

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized 'W', a signature that appears to be 'LP', a signature that appears to be 'M...', a signature that appears to be 'ZC', and a signature that appears to be 'OD'. Below the 'ZC' signature, there are additional initials 'AL'.

TITOLO I SEZIONE NORMATIVA

CAPO I PARTE GENERALE

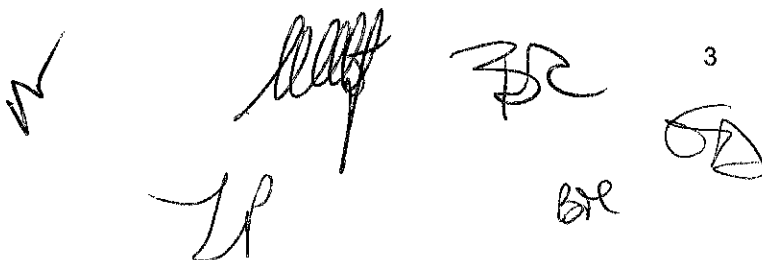
ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA E RACCORDO CON LA NORMATIVA VIGENTE

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (CCI), si applica al personale dipendente, non dirigente, in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, anche in posizione di comando o distacco, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il Contratto non può contenere norme in contrasto con le leggi, con i Contratti collettivi nazionali del comparto Funzioni locali, o comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente.
2. Salvo quando non diversamente disposto, il presente Contratto sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti, decorre dal giorno successivo alla sottoscrizione e ha durata triennale, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
3. In relazione alla distribuzione del Fondo annuale, gli accordi sull'utilizzo delle risorse decentrate possono integrare o modificare le disposizioni del presente Contratto.
4. Il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla sottoscrizione di un nuovo Contratto integrativo o fino all'entrata in vigore di leggi o nuovi indirizzi contrattuali incompatibili con quanto disciplinato nel presente atto. In tali casi l'Amministrazione convocherà tempestivamente la RSU e le OO.SS. per discutere delle modifiche da apportare.
5. Il Contratto integrativo disciplina tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, relativi sia alla produttività/performance, sia al sistema delle indennità. Le risorse decentrate sono costituite annualmente dall'Ente e le relative modalità di utilizzo sono stabilite a seguito di specifico Accordo annuale tra le parti.
6. Eventuali controversie interpretative sulle clausole contrattuali, sono risolte attraverso l'interpretazione autentica congiunta e formale delle parti che sostituisce la clausola controversa fin dall'inizio della sua efficacia, fatta salva diversa determinazione delle parti contraenti.
- 7.

CAPO II RISORSE E PREMIALITÀ

ART. 2 - DETERMINAZIONE DEL FONDO ANNUALE DELLE RISORSE DECENTRATE

1. In coerenza con i vincoli di bilancio, con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e nel rispetto delle disposizioni legislative e contrattuali, l'ente costituisce annualmente il Fondo delle risorse decentrate in base all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 ed eventuali successive modifiche, interpretazioni e norme in merito alla costituzione stessa del Fondo. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art. 67 commi 5, lett. b) del CCNL, apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance annuale. L'ammontare delle risorse viene definito in relazione alla qualità degli obiettivi da realizzare ed all'incremento quali-quantitativo della prestazione richiesto al personale, in termini di maggior efficienza, impegno e responsabilità.
2. La contrattazione collettiva integrativa definisce i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo con riferimento agli articoli 7, 68, 69, 70-bis, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. From left to right: a stylized 'W', a large signature, a signature that looks like 'ZC', a signature that looks like 'BRL', and a signature that looks like 'GD' with the number '3' written above it.

ART. 3 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO

1. I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68 comma 1 del CCNL 21/05/2018, tengono conto dei vincoli stabiliti dall'art. 68 co. 2:
 - a) almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto dei compensi ex lege e delle indennità ai messi notificatori) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alla performance individuale;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - b) almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale;
 - c) al finanziamento delle progressioni economiche possono essere destinate esclusivamente le risorse disponibili di parte stabile.

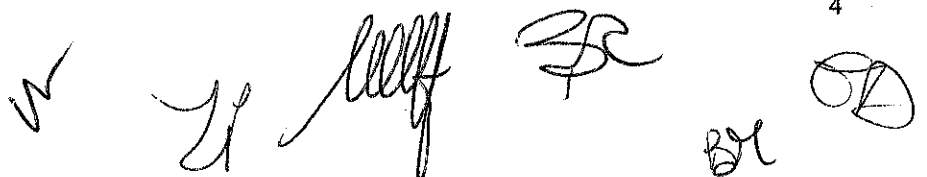
ART. 4 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

1. Il sistema incentivante premia l'apporto individuale del dipendente in relazione all'attività svolta, sia in riferimento ai risultati e agli obiettivi raggiunti, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
2. L'esito della valutazione della performance, come risulta dalla scheda di valutazione consegnata in copia al dipendente valutato, effettuata in applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento principale, ma non esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. Essa misura la qualità della partecipazione, ma nella valutazione dell'apporto individuale complessivo del dipendente, non si può prescindere dalla misurazione anche in termini quantitativi.
3. Il secondo riferimento per la quantificazione e l'erogazione dei premi è l'effettivo servizio annuo che misura in termini quantitativi la partecipazione del dipendente. S'intende con il termine "effettivo", il servizio che tiene conto delle assunzioni o cessazioni in corso d'anno, dei rapporti a tempo parziale e dei giorni di assenze dal servizio. Al fine della quantificazione dei premi collegati alla performance individuale, non si considerano assenze:
 - a) i giorni di ferie,
 - b) i recuperi compensativi e gli eventuali recuperi di prestazioni straordinarie;
 - c) i periodi di congedo di maternità;
 - d) i permessi sindacali;
 - e) permessi per i dipendenti portatori di handicap grave previsti dall'art. 33, comma 6, della legge n.104/1992.

Al fine della quantificazione dei premi correlati alla performance organizzativa la regola anzidetta (casi che non si considerano assenza) rappresenta un criterio generale che può essere derogato, all'interno della contrattazione annuale, quando le peculiarità dei singoli progetti obiettivo, lo richiedono.

4. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 3 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di uno o più contratti di lavoro di durata complessiva pari ad almeno 6 mesi comprensivi di eventuali proroghe e/o rinnovi,

4



5. I dipendenti a tempo indeterminato cessati o assunti in corso d'anno, se rispettano il limite del punto precedente, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato, a condizione, per i soli dipendenti assunti, che abbiano prestato servizio effettivo per almeno 6 mesi. In presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
6. I dipendenti che hanno maturato i periodi in servizio previsti nei precedenti punti, quando non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenze prolungate o in seguito a dimissioni, partecipano alla ripartizione sulla base alla media delle valutazioni disponibili nell'ultimo triennio; in assenza totale di valutazione, nello stesso periodo, il lavoratore è escluso dalla ripartizione.
7. I budget correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i budget correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa, al peso degli obiettivi contenuti nel piano della performance per la performance organizzativa.

ART. 5 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

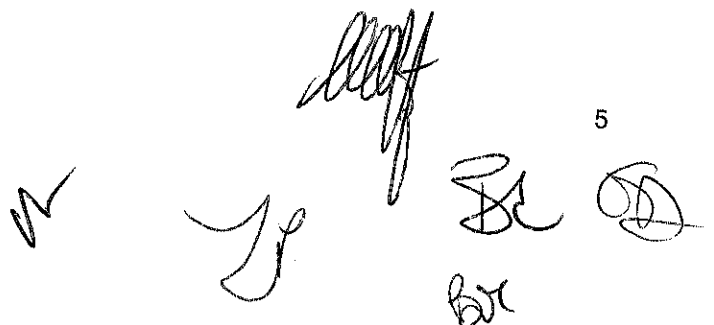
1. I premi correlati alla performance organizzativa sono diretti ad incentivare il miglioramento dei servizi attraverso il lavoro di gruppo. L'Amministrazione individua nel piano della performance e/o negli atti di programmazione e previsione gli obiettivi strategici e operativi da affidare alle diverse unità organizzative, attivando specifici progetti obiettivi, che possono essere rivolti a diversi gruppi di lavoro, anche di natura multidisciplinare, finalizzati al miglioramento dei processi e servizi o al mantenimento dei risultati già raggiunti.
2. Tali specifici progetti obiettivi verranno presentati alle unità organizzative a cui sono rivolte, entro un mese dall'approvazione del piano della performance.
3. **Il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi definiti nel progetto stesso, della partecipazione effettiva in termini di presenza ed eventualmente del parametro di categoria.**
4. Nella misura in cui tali progetti sono finanziati attraverso risorse variabili (art. 67 comma 3 let i CCNL del 21/05/2018), gli eventuali risparmi non possono integrare le risorse decentrate per l'anno successivo, ma costituiscono risparmi nel bilancio dell'Ente.
5. I criteri generali definiti in questo articolo potranno essere integrati in sede di contrattazione decentrata annuale.

ART. 6 - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALI

1. I premi correlati alla performance individuale sono diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il sistema incentivante premia l'apporto individuale del dipendente sia in riferimento ai risultati e agli obiettivi raggiunti, sia sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.
2. **Il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance, della partecipazione effettiva in termini di presenza ed eventualmente del parametro di categoria.**
3. I criteri generali definiti in questo articolo potranno essere integrati in sede di contrattazione decentrata annuale.

ART. 7 - DIFFERENZIALE DEL PREMIO INDIVIDUALE - ART. 69 CCNL 21/05/2018

5

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a signature that appears to be 'M'. In the center, there is a signature that looks like 'G'. To the right of 'G' is a large, stylized signature. Further right, there are initials 'SC' and 'BR'. On the far right, there is a circular stamp or signature. The number '5' is printed in the top right corner of this section.

1. Annualmente una quota del risorse dedicate alla performance individuale viene destinata per l'attribuzione di una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale. La modalità per la ripartizione di tale quota è la seguente:
 - a) in sede di contrattazione annuale, viene definita una % dei dipendenti che partecipano alla distribuzione dei premi correlati alla performance individuale, comunque non inferiore al 5%;
 - b) il numero dei dipendenti individuato al punto a) viene ripartito rispettivamente tra le categorie B, C, D;
 - c) Il parametro per definire le migliori prestazioni è costituito dal punteggio di valutazione "normalizzato" sulla base della seguente formula:

$$\frac{\text{Valutazione personale}}{\text{Valutazione media del valutatore}} \times \text{X (valutazione media Asp)}$$

- d) Ai dipendenti individuati sulla base della punto c) viene attribuito una quota pari al 30% del valore medio del premio correlato alla performance individuale.
2. I criteri definiti in questo articolo potranno essere integrati in sede di contrattazione decentrata annuale.

ART. 8 - CORRELAZIONE DEI PREMI CON ALTRI INCENTIVI/COMPENSI

- 1) A partire dall'anno 2019 al fine di realizzare una correlazione tra i compensi dell'art. 18 c.1 let. h CCNL 21/5/2018, e la retribuzione di risultato o il premio di performance individuale, viene introdotto il seguente sistema sperimentale.
- 2) Allo scopo di riequilibrare le retribuzioni di risultato, tra i titolari di posizione organizzativa e i premi di performance individuale, tra gli altri dipendenti, nel caso in cui il dipendente percepisca altre forme di incentivi/compensi, si applicano i seguenti parametri di assorbimento:
 - a) franchigia 2.000 euro, (valore incentivo = 0% assorbimento);
 - b) per incentivi di importi superiori a € 2.000, l'assorbimento è il 15% dell'importo degli incentivi al netto della franchigia (incentivo – franchigia);
 - c) il totale dell'assorbimento non può superare il 60% della retribuzione di risultato o premio di performance individuale.
- 3) Il totale dell'assorbimento ritorna disponibile per incrementare rispettivamente la quota complessiva destinata alla retribuzione di risultato e quella destinata al premio correlato alla performance individuale.

CAPO III PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI

ART. 9 - PROGRESSIONE ECONOMICHE ORIZZONTALI

- 1) Tutti i dipendenti a tempo indeterminato concorrono ai meccanismi di progressione economiche orizzontale (in seguito PEO).
- 2) L'attribuzione della PEO non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è prevista l'attribuzione della PEO.
- 3) La selezione avviene mediante apposito "avviso di selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali", che contiene i requisiti di accesso e i criteri per la

The bottom of the page features five handwritten signatures or initials in black ink. From left to right, they are: a stylized 'W', a signature that appears to be 'Lp', a signature that appears to be 'Maff', a signature that appears to be 'Za', and a signature that appears to be 'BSE' with a circled 'D' or similar mark to its right.

definizione delle graduatorie come di seguito definiti.

4) Requisiti di accesso:

- a) aver maturato al 31/12 dell'anno precedente a quello della decorrenza, almeno 3 anni di servizio presso l'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, dall'ultima progressione o dall'assunzione;
- b) non aver ricevuto sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto nel biennio precedente. Ogni singola sanzione potrà essere valutata a questo fine, una sola volta;
- c) avere conseguito, nella media delle valutazioni degli ultimi tre anni, un punteggio di almeno 60/100;
- d) essere dipendente dell'Asp dei Comuni della Bassa Romagna alla data della decorrenza delle PEO.

5) I criteri da utilizzare per la definizione della graduatoria utile per le PEO sono così articolati:

- a) Le valutazioni a cui si fa riferimento nei punti successivi sono quelle "normalizzate" con riferimento alle singole categorie (B, C, D, D titolari posizione organizzativa (in seguito D-Po)), sulla base della seguente formula:

Valutazione personale	
Valutazione media del valutatore per categoria	X (valutazione media Asp per categoria)

- b) la media delle valutazioni dei tre anni precedenti a quello a cui si riferisce la PEO. Se nei tre anni precedenti non ci sono tutte le valutazioni, a causa di assenze prolungate, si procede come segue:

- i) 2 valutazioni su 3 = media delle 2;
- ii) 1 valutazione su 3 = l'unica valutazione disponibile;
- iii) La mancanza di tre valutazioni utili comporta:

(1) l'esclusione dalla selezione, salvo i casi indicati ai successivi punti:

- (a) distacco e aspettativa sindacale (art. 5 e 12 CCNQ 7/8/1998); viene assunta come valutazione quella media della categoria di appartenenza (B, C, D, D-Po);
- (b) comando e distacco presso terzi; si concorda con l'ente utilizzatore il recupero delle valutazioni adottate dallo stesso, in assenza di un sistema di valutazione si fa riferimento media della categoria di appartenenza (B, C, D, D-Po);

- c) l'esperienza maturata nel livello retributivo di appartenenza, acquisita presso l'Asp dei Comuni della Bassa Romagna, espressa in mesi (frazioni di mesi arrotondate a 1 se si superano i 15gg);

- d) il riparto tra i due criteri è effettuato con le seguenti proporzioni:

- i) categoria B 65% valutazione 35% esperienza maturata
- ii) categoria C 70% valutazione 30% esperienza maturata
- iii) categoria D 80% valutazione 20% esperienza maturata

- iv) Al fine dell'applicazione delle % di incidenza il valore massimo di ogni parametro sarà attribuito per la valutazione al punteggio più elevato e per l'esperienza maturata al numero più elevato di mesi, di coloro che partecipano alla selezione all'interno di ogni singola categoria.

- 6) Prima di dare opportuna pubblicità alla graduatoria e di attribuire le progressioni orizzontali, le OO.SS. e la RSU saranno informate dell'esito dei meccanismi di progressione, ed entro 5 gg si provvederà alla pubblicazione.

7

W JP [Signature] ZA [Signature] [Signature]

- 7) La graduatoria per l'assegnazione delle PEO resta pubblicata per un periodo di 15gg., a seguito del quale, in assenza di contestazione diventa efficace.
- 8) In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21/05/2018 al fine di definire una quota limitata di dipendenti a cui vien attribuita la progressione, le parti concordano di destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, una quota % delle risorse stabili destinate a corrispondere i differenziali di progressione economica che si sono resi disponibili in seguito a cessazione o progressioni verticali in anni precedenti (art. 68 comma 1). Le quote sono così definite:
- a) 50% delle somme disponibili nell'anno 2018, con decorrenza 01/01/2018;
 - b) 40% delle somme disponibili nell'anno 2019, con decorrenza 01/01/2019;
 - c) eventuale ulteriore quota annua potrà essere definita in contrattazione annuale, in vigore del presente contratto.
- 9) La quota finanziata per l'anno 2018 viene redistribuita tra le diverse categorie, in base al valore delle Peo potenziali dei dipendenti che hanno i requisiti per concorrere, con l'aumento previsto al comma 10).
- 10) Al fine di favorire i passaggi al primo livello di Peo, (da B1 a B2; da C1 a C2; da D1 a D2) il valore di questi, ai soli fini della redistribuzione della quota totale tra le categorie, è incrementato del 20%.
Le quote assegnate ad ogni categoria vengono poi ripartite all'interno delle stesse, sempre con lo stesso sistema proporzionale, nel seguente modo:

Categoria	Quota A	Quota B
B	destinata al passaggio da B1 a B2	destinata a tutte le altre PEO della categoria B
C	destinata al passaggio da C1 a C2	destinata a tutte le altre PEO della categoria C
D	destinata al passaggio da D1 a D2	destinata a tutte le altre PEO della categoria D
D-Po	destinata al passaggio da D1 a D2 – titolari PO	destinata a tutte le altre PEO della categoria D-Po

- 11) Si procede alla definizione di 2 graduatorie per ogni categoria (una per la suddivisione della quota A e una per la suddivisione della quota B), con l'applicazione dei criteri previsti al precedente comma 5, lettera d).
- 12) Le rispettive quota A e B di ogni categoria, di cui alla precedente tabella, sono distribuite rispettando l'ordine delle graduatorie definite nel precedente comma 11.
- 13) I resti che si generano nella distribuzione sono sommati per singola categoria (B, C, D, D-Po), e redistribuiti rispettando i seguenti criteri di priorità:
- a) in modo da assegnare il maggior numero di nuove Peo;
 - b) nel caso in cui sia necessario la scelta tra due alternative, quella di importo minore che comporta un minor utilizzo di risorse.
- 14) Gli eventuali ulteriori resti, che si generano per ogni singola categoria, sono sommati in un unico valore da utilizzare per aumentare il numero dei passaggi al primo livello di Peo, con un sistema circolare che prevede la distribuzione dei resti partendo con l'assegnazione di una Peo alla categoria B, poi una alla C, a seguire una alla D e se necessario, ricominciando di nuovo dalla categoria B. Gli ulteriori residui non utilizzabili per incapienza restano disponibili come

previsto all'art. 68 comma 1

CAPO IV – INDENNITÀ COLLEGATE A SPECIFICHE RESPONSABILITÀ, CONDIZIONI DI LAVORO, REPERIBILITÀ E TURNO

ART. 10 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (ART. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. L'indennità per specifica responsabilità può essere attribuita nel caso in cui le posizioni di lavoro presentino una o più delle fattispecie elencate in tabella 1;
3. Il valore delle indennità è individuato sulla base del punteggio ottenuto nell'applicazione delle tabella 1, che a sua volta va collocato negli scaglioni indicati nella tabella 2,
4. Le specifiche responsabilità sono attribuite dal competente Direttore, sentito i Responsabili di Servizio in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento di incarico di particolare e specifica responsabilità deve essere scritto ed adeguatamente motivato. Il conferimento dell'indennità viene effettuato dal direttore, con provvedimento motivato, sulla scorta delle fattispecie definite nel presente accordo e comunicato oltre che al dipendente stesso alle Organizzazioni sindacali e alla RSU.
5. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate mensilmente, con riferimento al mese precedente all'erogazione. In caso di assenze prolungate l'indennità di responsabilità viene sospesa dopo un'assenza continuativa di almeno 15 giorni per essere riassegnata al momento del rientro in servizio. A tal fine non si considerano assenze le ferie, i recuperi compensativi e gli eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

Tabella 1

[Handwritten signatures and initials]

9

PARAMETRI INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

Responsabilità gestionale			
Coordinamento gruppi di lavoro		n. dipendenti coordinati	Gruppi che operano su diversi servizi (CRA, CA, CD, S.Residenziali H, S.Socio occupazionali) o in diverse sedi
	A11	Da 1 a 3 = 5 punti	A21 1 servizio e 1 sede = 0 punti
	A12	Da 4 a 8 = 10 punti	A22 1 servizio e 2 sedi = 5 punti
	A13	Da 9 a 13 = 15 punti	A23 1 servizio e 3 o più sedi = 8 punti
	A14	Da 14 = 20 punti	A24 1 sede e 2 servizi = 5 punti
			A25 1 sede e 3 servizi o più = 8 punti A26 2 o più sedi e 2 o più servizi = 10
Responsabilità di controllo nella esecuzione dei piani di attività	A15	Si = 10 punti No = 0 punti	
Responsabilità diretta unica all'interno della struttura, nella gestione di attrezzature/ausili che richiedono conoscenze specialistiche o specifiche competenza	A16	Per 1 sola struttura = 13	
	A17	Per 2 o più strutture = 15	
Responsabilità diretta e unica per gli approvvigionamenti essenziali per l'erogazione di un singolo servizio, a livello aziendale	A18	Si = 10 punti No = 0 punti	
Responsabilità attività complesse			
Complessità delle attività (la complessità è individuata in base all'elevato grado di competenze richieste, alla variabilità e all'articolazione dei singoli processi, al numero di processi combinato con la rigidità delle scadenze)		Livello	
	B1	Semplice = 0 punti	
	B2	Medio (soluzioni specialistiche di medio valore e n. scadenze) = 5 punti	
	B3	Complesse (soluzioni specialistiche di elevato valore, anche a causa di variabilità interna ed esterna, n. scadenze da gestire) = 12 punti	
Livello di autonomia	B4	Basso = 0	
	B5	Medio (il completamento del processo richiede, di norma, la verifica finale di un superiore) = 5	
	B6	Alto (il completamento del processo non è soggetto ad interventi di superiori) = 12	
Relazioni esterne complesse di tipo continuativo con soggetti esterni (enti, istituzioni e aziende)	B7	Si = 3 punti No = 0 punti	
Responsabilità professionale			
Specifiche conoscenze tecnico giuridico o conoscenze specialistiche	C1	Specifiche conoscenze giuridiche o tecniche derivanti da esperienza nel servizio o da formazione scolastica (diploma) = 5	
	C2	Conoscenze specialistiche (laurea e titoli corrispondente) = 8	
Responsabilità concorso/supporto decisioni	C3	Concorso e supporto Responsabile (PO) = 5	
	C4	Concorso e supporto Direzione generale = 10	

Handwritten signatures and initials: a large 'W', a signature, 'BHE', 'LP', and a signature with 'DA'.

Tabella 2

Punteggio	Importo annuo indennità per scaglioni
fino a 15	0
Da 16 a 20	Da 800 a 1000
Da 21 a 25	Da 1000 a 1200
Da 26 a 30	Da 1200 a 1500
Da 31 a 35	Da 1500 a 1800
Da 36 a 40	Da 1800 a 2100
Da 41 a 45	Da 2100 a 2500
Oltre 45	Da 2500 a 3000

Le parti concordano di valutare entro giugno di ogni anno l'incidenza delle indennità per specifiche responsabilità sul totale del fondo delle risorse decentrate art. 68 comma 1 CCNL del 21/05/2018

ART. 11 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (ART. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - (a) disagiate;
 - (b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - (c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.
3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:
 - (a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - (b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro

6. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità commisurata ai giorni di effettivo svolgimento della suddetta attività, secondo le seguenti misure:
 - (a) Espletamento di attività esposta ad
 - i. indice di rischio medio/elevato: € 1,00 al giorno;

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized signature, a signature that looks like 'L', a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'PC', and a signature that looks like 'D'. Below the 'PC' signature, there are the initials 'BY'.

- ii. indice di rischio elevato: € 1,15 al giorno;
 - (b) Espletamento di attività disagiata: € 1,00 al giorno;
 - (c) Espletamento di maneggio valori: € 1,00 al giorno.
7. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,15 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività). L'erogazione dell'indennità viene effettuata mensilmente con riferimento alle presenze del mese precedente.
8. I fattori di rischio di lavoro sono individuati in base all'indice di rischio individuate nelle valutazioni di rischio contenute nel DUVR, (esempio valutazione rischio chimico, valutazione rischio biologico, valutazione movimentazione manuale pazienti, valutazione del rischio campi elettromagnetici, valutazione rischio igiene alimenti HACCP, valutazione rischio terminalista ecc.). L'analisi viene effettuata sulle attività svolte dal dipendente.
- i. Indice rischio medio/elevato = 1 sola attività è classificata con indice di rischio elevato;
 - ii. indice rischio elevato: almeno 2 attività sono classificata con indice di rischio elevato.
9. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale ecc.) che non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo mansioni/profilo di inquadramento. Ad oggi non si ravvisano potenziali beneficiari.
10. Si individuano i fattori implicanti maneggio valori come segue:
- (a) ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportano necessariamente il maneggio valori di cassa (denaro o valori bollati) per l'espletamento delle mansioni di competenza.

ART. 12 - INDENNITÀ DI REPERIBILITÀ, INDENNITÀ DI TURNO (ARTT. 24 e 23 CCNL 21/05/2018)

Indennità di reperibilità

- 1. In base all'art. 24 del CCNL 21/05/2018, per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
- 2. Ad oggi non sono previste aree di pronto intervento, si rinvia a successivo accordo qualora ne vengano ravvisate le condizioni per l'applicazione di tale istituto, compreso l'eventuale elevazione dei limiti previsti all'art. 7 comma 4 let. k).

Indennità di turno

- 3. Ai sensi dell'art. 23 del CCNL 21/05/2018 gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione tendenzialmente equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

12

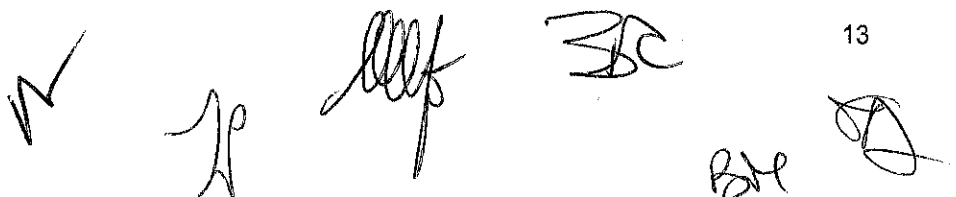


4. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
- (a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - (b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - (c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - (d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - (e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
5. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute ad eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
6. Al personale turnista è corrisposta un'indennità di turno i cui valori sono stabiliti dal comma 5 dell'art.23 del CCNL 21/05/2018. L'indennità è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21/05/2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
8. Non si ravvisa la necessità di
- (a) elevare i limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese (art. 7 comma 4 let l);
 - (b) integrare le situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni (art. 7 comma 4 let z).

CAPO V RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

ART. 13 CRITERI RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1. I criteri generali di ripartizione delle risorse destinate all'indennità risultato definiti tra le parti sono i seguenti:



- (a) l'importo del fondo destinato alla retribuzione di risultato viene diviso per la somma dei punteggi attribuiti ad ogni obiettivo gestionale assegnato alle diverse posizioni organizzative;
- (b) l'importo così ricavato viene successivamente moltiplicato per la somma dei punteggi attribuiti agli obiettivi gestionali di ogni singola posizione organizzativa;
- (c) il risultato rappresenta il possibile importo massimo conseguibile della retribuzione di risultato di ciascuna posizione organizzativa;
- (d) tale importo verrà poi rapportato alla percentuale del conseguimento degli obiettivi assegnati effettuata a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione;
- (e) la quota risparmiata potrà essere utilizzata per premiare coloro che hanno raggiunto una percentuale di cui al punto d), pari o superiore ai seguenti parametri:
 - i. 95% , (se presente almeno una percentuale = 100);
 - ii. 95% della percentuale più alta (in assenza di almeno una percentuale = 100).

ART. 14 DIMINUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE – AUMENTO RETRIBUZIONI DI POSIZIONI E RISULTATO

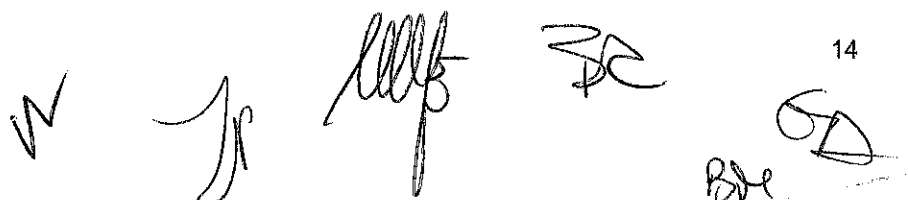
1. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l'anno 2018 in un importo corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell'anno 2017.
2. L'incremento delle risorse previste all'art. 15 comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, una riduzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL, è oggetto di contrattazione decentrata. Si rinvia tale materia alla contrattazione decentrata annua.

CAPO VI DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 15 MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO CRITERI GENERALI

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle attrezzature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie, socio-assistenziali, sanitarie e ausiliarie e a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

14



3. L'Amministrazione s'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.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante 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.

ART. 16 FASCE TEMPORALI DI FLESSIBILITÀ – CRITERI

1. L'istituto della flessibilità non è applicabile per tutti i servizi il cui orario di lavoro è organizzato su turni (assistenza socio-sanitaria e servizio cucina).
2. Per i servizi che non hanno i vincoli anzidetti, possono essere adottate fasce di flessibilità di ingresso e uscita che saranno articolate sulla base delle esigenze dell'orario di servizio come di seguito precisate.
3. I criteri sulla base dei quali sono definite le fasce di flessibilità sono:
 - (a) per i servizi/attività complementari all'attività principale (assistenza socio-sanitaria), la flessibilità deve essere tale da assicurare che le attività rivolte agli utenti siano sviluppati sulle base delle esigenze degli stessi e in modo coordinato con i piani di lavoro assistenziali (es. attività di animazione, guardaroba e capi cuochi);
 - (b) per i servizi amministrativi le fasce di flessibilità devono essere tali da garantire la copertura degli orari di apertura al pubblico;
 - (c) per i profili professionali di coordinamento che hanno compito di organizzazione, supervisione e controllo sulle attività dei propri collaboratori, al fine di poter svolgere le funzioni di verifica, è assicurata la più ampia flessibilità nella giornata.
4. Nella individuazione delle fasce di flessibilità vengono valutate le esigenze espresse dai dipendenti interessati (a maggioranza) sempre se conciliabili con i punti precedenti.
5. Visto la diversificazione dei servizi non si ritiene opportuno individuare dei limiti nelle fasce di flessibilità, che verranno comunque definiti dai Responsabili di servizio o Area (Coordinatori, Responsabile Area Amministrativa) sentito il Direttore, nel rispetto dei criteri anzidetti e comunicati ai dipendenti interessati dagli stessi Responsabili.

CAPO VII RINVII

ART. 17 PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO - RINVIO

1. I piani di welfare integrativo previsti all'art. 72 del CCNL 21/05/2018 possono essere attivati nei limiti delle disponibilità già stanziati dagli enti. In assenza di tale stanziamenti non vi sono ad oggi le condizioni per la concessione dei benefici previsti, pertanto le parti concordano di rinviare la disciplina di tale istituto, se nel futuro sarà possibile la sua attivazione.

15



ART. 18 RINVIO MATERIE PREVISTE ART. 7 COMMA 4 CCNL 21/05/2018

1. Le parti concordano di rinviare a successivo accordo le seguenti materie previste all'art. 7 CCNL del 21/05/2018, che ad oggi non richiedono una specifica disciplina o attivazione:
- let. n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
 - let. o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
 - let. q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
 - let. r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
 - let. s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
 - let. t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page. From left to right, there is a checkmark-like mark, a signature that appears to be 'L.P.', a signature that appears to be 'B.M.', a signature that appears to be 'B.M.', a signature that appears to be 'B.M.', and a signature that appears to be 'B.M.'. The number 16 is written below the signature 'B.M.' on the right.

TITOLO II INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE

PREMESSA

1. Con il presente accordo le parti si propongono di definire le modalità e i criteri generali di ripartizione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art.113, comma 2 del D.Lgs 50/2016, nei limiti previsti al comma 3 del medesimo articolo, al fine di:
 - (a) valorizzare le professionalità interne ed all'incremento della produttività;
 - (b) assicurare vantaggi organizzativi e gestionali nell'esecuzione delle opere pubbliche, forniture e servizi derivanti dalla gestione interna delle varie fasi di attuazione.

CAPO I INQUADRAMENTO

ART. 19 OGGETTO DELL'ACCORDO E AMBITO APPLICATIVO

1. Il presente CCDI disciplina i criteri e le modalità di riparto del fondo risorse finanziarie dell'art. 113, comma 2 del D.Lgs 50/2016, nei limiti previsti al comma 3 del medesimo articolo, tra i dipendenti incaricati dello svolgimento delle seguenti attività tecniche e amministrative:
 - (a) attività di programmazione della spesa per investimenti;
 - (b) attività di verifica preventiva dei progetti
 - (c) attività di predisposizione e controllo delle procedure di gara;
 - (d) attività di predisposizione e controllo delle procedure di esecuzione dei contratti pubblici;
 - (e) attività di Responsabile Unico del Procedimento;
 - (f) attività di direzione dei lavori ovvero di Direzione dell'Esecuzione contrattuale;
 - (g) attività di collaudo tecnico amministrativo ovvero di Verifica di Conformità ovvero di Certificato di Regolare Esecuzione.

CAPO II DISCIPLINA NORMATIVA

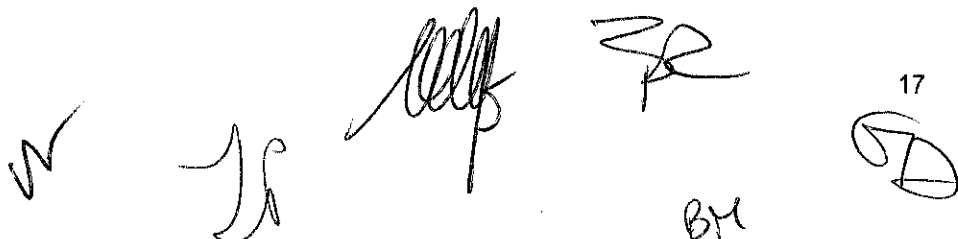
ART. 20 CRITERI E MODALITÀ

Le parti convengono sui seguenti criteri e modalità:

Ripartizione del fondo incentivante

1. Il Dirigente/Responsabile competente opera la ripartizione dell'incentivo per ciascuna opera, lavoro, servizio o fornitura, nelle percentuali di seguito riportate (rapportate alla quota del 80% del fondo spettante ai dipendenti):

LAVORI

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a stylized 'W', a signature that appears to be 'Jh', a large signature that looks like 'M', a signature that looks like 'ZP', the initials 'BM', and a signature that looks like 'D' with the number '17' written above it.

Attività specifica	Quota %
Redazione e aggiornamento del programma triennale dei lavori pubblici	10%
Verifica preventiva progetti lavori	10%
Predisposizione delle attività necessarie per la procedura di affidamento dell'appalto (bando, aggiudicazione, etc.)	20%
Responsabilità del procedimento (RUP): attività elencate dall'art. 31 del Codice	20%
Direzione Lavori	30%
Collaudo tecnico amministrativo/Certificato di regolare esecuzione – Collaudo statico	10%
	100% (dell'80%)

FORNITURE

Attività specifica	Quota %
Redazione e aggiornamento del programma biennale acquisti e servizi	10%
Predisposizione delle attività necessarie per la procedura di affidamento dell'appalto (bando, aggiudicazione, etc.)	20%
Direzione dell'esecuzione del contratto	30%
Verifica di conformità	10%
Responsabilità del procedimento (RUP)	30%
	100% (dell'80%)

Principi in materia di valutazione

1. Ai fini dell'attribuzione dell'incentivo il responsabile tiene conto:

- del rispetto dei tempi previsti per la specifica attività di cui ciascuno è investito;
- del rispetto dei costi;
- della completezza della funzione svolta;
- della competenza e professionalità dimostrata;
- delle attività relazionali intercorse tra i soggetti facenti parte della struttura con il fine di assicurare la celerità e l'efficienza delle varie fasi del processo;

Liquidazione dell'incentivo

1. La corresponsione dell'incentivo ai dipendenti è disposta dal Dirigente della struttura che ha gestito l'appalto, sulla base di una relazione predisposta dal Rup, previo accertamento positivo delle specifiche attività svolte dai medesimi e del rispetto dei tempi e dei costi previsti, in conformità ad un'apposita check list. Nel caso in cui il Dirigente/responsabile del servizio sia coinvolto nel gruppo di lavoro, la liquidazione è firmata dal Direttore .

2. Ai fini dell'erogazione dell'incentivo, è necessario l'accertamento positivo, da parte del

18

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a stylized 'W', a signature that appears to be 'J', a large signature that looks like 'M', initials 'PC', and a signature that looks like 'SD'. Below the 'PC' initials, the letters 'BMP' are written.

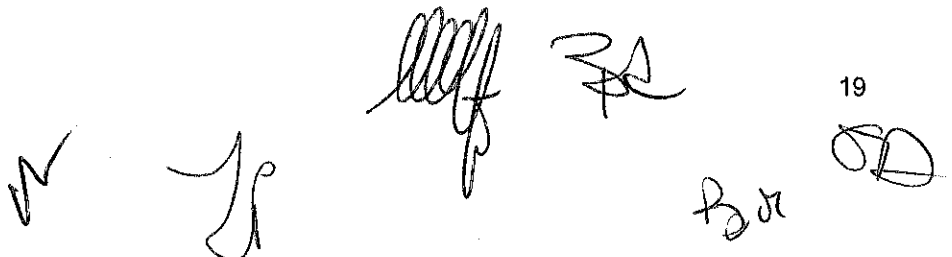
dirigente/responsabile, dell'effettuazione delle singole attività da parte dei dipendenti incaricati. L'accertamento è positivo nel caso in cui tutte le attività siano state correttamente svolte nei tempi e costi previsti, senza errori o ritardi imputabili ai dipendenti incaricati. In tal caso è disposta la corresponsione dell'incentivo nei valori previsti.

3. L'accertamento è parzialmente positivo nel caso in cui tutte le attività siano state svolte ma con ritardi non superiori al 20% dei tempi assegnati o con aumenti di spesa non imputabili ai dipendenti incaricati. In tal caso è disposta la corresponsione dell'incentivo nella percentuale di realizzazione indicata dal responsabile, calcolata sulla base dei criteri individuati nel successivo capitolo per gli accertamenti parzialmente positivi.
4. L'accertamento è negativo quando le attività non siano state portate a compimento oppure lo siano state con ritardi superiori alla soglia prevista nel comma precedente o con errori, imputabili ai dipendenti, che abbiano determinato riflessi economici sfavorevoli sul singolo quadro economico e/o sugli equilibri complessivi dell'Ente. In tal caso non è disposta l'erogazione dell'incentivo.
5. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a funzioni non svolte, in tutto o in parte, dai medesimi dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive del predetto accertamento, non vengono ripartite e determinano un incremento del fondo di innovazione o vengono destinate ad altro utilizzo consentito dall'ordinamento.
6. La liquidazione dell'incentivo avviene alla scadenza dell'anno di riferimento (documenti di programmazione) per le fasi già svolte ovvero nell'anno/i successivo/i a quello di riferimento. Per quanto riguarda le ulteriori attività da realizzare (D.L., collaudi, funzione di Rup relativa alla fase di esecuzione, etc.) le stesse saranno liquidate successivamente alla redazione e approvazione dello stato finale e dei collaudi, ovvero della verifica di conformità.
7. Ai fini della liquidazione il Dirigente/responsabile compila l'apposita check list, in cui sono specificati per ciascun dipendente addetto alle singole funzioni:
 - tipo di attività da svolgere;
 - percentuale realizzata, tempi previsti e tempi effettivi;
 - tempistica dell'invio dei risultati dell'attività svolta ai fini dell'attuazione delle fasi successive.
 - La scheda contiene l'attestazione sugli eventuali riflessi contabili che si sono realizzati rispetto alle previsioni e si conclude con la richiesta di corresponsione dell'incentivo. Tali richieste vengono viste annualmente dal Direttore che si esprime in particolare su casi controversi.

Eventuale riduzione di compensi e limiti

1. Ai sensi dell'art. 113, comma 3 D.Lgs. 50/16, a fronte di eventuali incrementi dei tempi o dei costi previsti per la realizzazione dell'opera o l'acquisizione del servizio o della fornitura oppure qualora non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività, il dirigente/responsabile competente – in caso di accertamento parzialmente positivo, dispone la riduzione dei compensi secondo i seguenti criteri:
 - nel caso in cui non vengano rispettati i termini per la conclusione delle attività come fissati nei documenti di programmazione/pianificazione, l'incentivo spettante è ridotto nella misura dell'1% per ogni giorno di ritardo fino al trentesimo e del 2% per ogni ulteriore giorno di ritardo. Le somme che residuano costituiscono economie.
2. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50% del trattamento economico complessivo lordo. All'atto della liquidazione il responsabile del personale verifica il sussistere di tale presupposto. L'eventuale quota spettante oltre il limite non viene erogata e costituisce economia che potrà confluire nel fondo dell'innovazione.

19



Dichiarazione congiunta n. 1

Considerato che la data di sottoscrizione del presente CCI è successiva alla liquidazione della retribuzione del mese di dicembre 2018, non consente l'applicazione dello stesso per l'anno 2018.

Le parti concordano che le disposizioni del presente contratto integrativo si applicano a partire dall'anno 2019, fatto salvo l'istituto delle progressioni economiche che decorrono dal 01/01/2018 (come consentito dall'art. 16 comma 7 del CCNL del 21/05/2018).

Per l'anno 2018, il fondo risorse decentrate costituito in applicazione dell'art. 67 CCNL del 21/05/2018, viene distribuito in attuazione della clausola di ultrattività del contratto integrativo anno 2017, firmato in data 29/12/2017, secondo le previsioni contenute nel CCNL del 31/07/2009.

DELEGAZIONE
TRATTANTE PARTE PUBBLICA

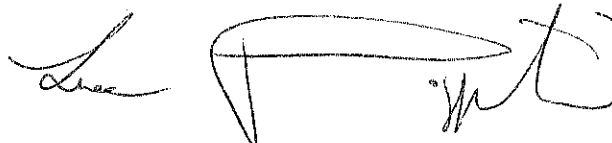


Alle FF Sindacato

PPC 611 Sesto Delo

RSU Bodo - Momee

UIL PPL



CSA

Pavien Bodo



Nota a verbale unitaria FP CGIL, CISL FP e UIL FPL

FP CGIL, CISL FP e UIL FPL prendono atto della positiva ripresa del percorso delle Progressioni di carriera (c.d. Orizzontali) dopo anni di blocco. Riteniamo infatti che questo sia un valido strumento che concorre valorizzazione delle professionalità dei dipendenti..

FP CGIL, CISL FP e UIL FPL ritengono inoltre che con questo strumento si possa rispondere ad una necessaria riqualificazione del personale che da anni sostiene i percorsi di miglioramento dei servizi dell'ASP.

In particolare si richiede all'ASP di proseguire un percorso negli anni successivi al 2019 al fine di una equiparazione economica del personale addetto all'assistenza assunto con diversi profili nel corso degli anni ma che espleta quotidianamente le stesse mansioni . Occorre consentire con la massima celerità il recupero almeno del livello economico che spetta di diritto ai dipendenti inquadrati in maniera non corretta come ADB ma che a tutti gli effetti ricoprono mansioni da OSS.

Per questo si ritiene di dover fin da ora prevedere l'utilizzo della parte stabile del fondo, attuale ed i futuri incrementi contrattuali e/o recuperi da cessazioni, alle Progressioni Orizzontali, nonchè prevedere l'utilizzo di altri istituti ove possibile .

CISL FP *Tommaso De Luca*

FP CGIL *Giuseppe De Luca*

UIL FPL *Luca P. M. C.*

Nota a verbale UIL FPL

Come evidenziato nel corso delle diverse sedute di trattativa la UIL FPL ritiene che ogni parte del nuovo CCNL, sottoscritto il 21.05.2018, debba trovare riscontro nel presente Contratto Integrativo, a partire dalla valorizzazione dell'introduzione di una nuova fascia economica in tutte le categorie. Considerato pertanto i nuovi contenuti del CCNL 21.05.2018 in merito alle Progressioni Economiche Orizzontali, la UIL FPL ritiene che già dall'anno 2018 tutti i dipendenti in possesso dei requisiti previsti all'art.9, comma 4, del presente contratto integrativo, debbano avere la possibilità di poter concorrere per l'attribuzione della PEO, compresi pertanto i dipendenti attualmente collocati nelle categorie A5, B7, C5, D6 per i quali una eventuale attribuzione della PEO avrà decorrenza 1.6.2018.
Lugo, 19.12.2018

Per la UIL FPL

A handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized name, possibly 'L. F. M.', written over a horizontal line.

Nota a verbale CSA

La scrivente Organizzazione Sindacale ritiene di **FIRMARE con NOTA A VERBALE** a seguito del parziale ma significativo accoglimento delle richieste espresse durante il confronto. Si ritiene tuttavia di sottolineare come alcune proposte richieste dalla scrivente O.S. CSA non sono state accolte nel testo definitivo e che qui di seguito riportiamo.

Relativamente al **SISTEMA DI VALUTAZIONE** si ritiene che l'attuale scheda di valutazione e l'intero processo di valutazione vada profondamente rivisto con il coinvolgimento degli operatori già a partire dal 2019 così come in passato ventilato ma non effettuato. In particolare la scrivente era disponibile transitoriamente ad accettarne l'adozione limitatamente ai fini dell'attribuzione dei premi correlati alla cd. "performance organizzativa ed individuale" mentre ai fini della Progressione Economica Orizzontale (PEO) abbiamo proposto, al fine di ricercare una mediazione ed un accordo tra le parti che lo hanno rifiutato, un diverso peso qui di seguito rappresentato:

CATEGORI A	SISTEMA ATTUALE	SISTEMA PROPOSTO DA CSA
Categoria A, B	65% valutazione, 35% esperienza maturata	20% valutazione, 80% esperienza maturata
Categoria C	70% valutazione, 30% esperienza maturata	30% valutazione, 70% esperienza maturata
Categoria D	80% valutazione, 20% esperienza maturata	35% valutazione, 65% esperienza maturata

Abbiamo inoltre proposto che il **REQUISITO DI ACCESSO ALLE PEO fosse il possesso di n. 2 anni di servizio** (così come previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro) al posto dei 3 indicati.

Infine abbiamo espresso l'esigenza che l'ASP si doti di un documento organizzativo che, consultate le OO.SS. e RSU, chiarisca in quali condizioni un'assenza dei responsabili di struttura e/o coordinatori sono **oggetto di sostituzione e con quali criteri** provvedere all'individuazione e con quali ricadute anche dei relativi istituti contrattuali (es. riconoscimento delle indennità previste e possibilità di indicare i periodi di formale sostituzione dei propri curriculum professionali).

Infine si auspica, così come richiesto dall'Assemblea degli operatori, di poter innalzare la percentuale di incremento (20%) delle risorse destinate alle PEO relativamente ai passaggi di fascia al primo livello già dalle prossime sessioni di bilancio.

CSA Perini Polini