

PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Scheda 1.1 -

Data di sottoscrizione	02.12.2020: sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Integrativo del personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza in applicazione del C.C.N.L. 21.05.2018 - Comparto Funzioni Locali
Periodo temporale di vigenza	Il contratto produce i suoi effetti dal 01 gennaio 2020, fatto salvo per le parti diversamente disciplinate per i singoli istituti. Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente Francesco Piarulli, Direttore ARDSU</p> <p>Componenti Enrico Carpitelli, Dirigente Area Ristorazione e Residenze Andrea Franci, Dirigente Area Approvvigionamenti e Contratti, Servizi Tecnici e Informatici.</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP – "Enti Specifici" CISL F.P.S. UIL F.P.L. RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – FP – "Enti Specifici" RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Disciplina istituti relativi al Trattamento Economico del Personale rimessi alla contrattazione collettiva integrativa con particolare riguardo a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Performance 2. Altre forme di incentivazione 3. Progressione Economica Orizzontale 4. Indennità Condizioni Lavoro 5. Reperibilità 6. Specifiche Responsabilità
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>
<p>ACQUISITA IN DATA CON VERBALE N. (ALLEGATA IN FONDO)</p>	
<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>	

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 21/19 del 2 maggio 2019 "<i>CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE - APPROVAZIONE PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2019.</i>".</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 24/20 del 10 aprile 2020 "<i>CICLO DI GESTIONE E SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE - MONITORAGGIO FINALE DEGLI OBIETTIVI 2019 SULLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE. APPROVAZIONE</i>".</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 30/20 del 30 aprile 2020 "<i>PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2020. APPROVAZIONE</i>".</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.42/20 del 4 agosto 2020 "<i>PIANO DELLA QUALITÀ DELLA PRESTAZIONE ORGANIZZATIVA ANNO 2020:APPROVAZIONE MONITORAGGIO SEMESTRALE E RIMODULAZIONE SCHEDA OBIETTIVI AZIENDALI E DEI PIANI DI AREA</i>"</p> <p>Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56/20 del 5 novembre 2020 "<i>OBIETTIVI DEL PIANO DELLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE 2020: PRESA D'ATTO DEL MONITORAGGIO AL 30 SETTEMBRE 2020. PIANO OBIETTIVI DI AREA: PRESA D'ATTO DEL MONITORAGGIO INTERMEDIO E APPROVAZIONE RIMODULAZIONE.</i>"</p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Deliberazione n. 6/19 "<i>PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019-2021. ADOZIONE</i>"</p> <p>Deliberazione n. 61/19 "<i>PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2019 - 2021: AGGIORNAMENTO</i>"</p> <p>Deliberazione n. 27/20 "<i>PIANO TRIENNALE DI PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA 2020-2022: APPROVAZIONE</i>"</p>
--	---	--

		<p>Sono stati assolti l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016</p> <p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente"</p> <p>https://www.dsu.toscana.it/ente/amministrazione-trasparente/</p> <p>art. 10, c. 8 lett a): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art. 9Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione</p> <p>Si (ultimo pubblicato PTPCT 2020-2022)</p> <p>art. 10, c. 8 lett b): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art. 9.....il Piano e la Relazione di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150</p> <p>Piano Si (ultimo pubblicato relativo all'anno 2020)</p> <p>Relazione Si (ultima pubblicata relativa all'anno 2019)</p> <p>art. 20 c. 1: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati relativi all'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti</p> <p>si'</p> <p>Art. 20 c. 2: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i criteri definiti nei sistemi di misurazione e valutazione della performance per l'assegnazione del trattamento accessorio e i dati relativi alla sua distribuzione, in forma aggregata, al fine di dare conto del livello di selettività utilizzato nella distribuzione dei premi e degli incentivi, nonché i dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti.</p> <p>Si (ultima pubblicazione relativa all'anno 2019)</p> <p>art. 10, c. 8 lett c): Ogni amministrazione ha l'obbligo di pubblicare sul proprio sito istituzionale nella sezione "Amministrazione Trasparente" di cui all' art.9.....i nominativi ed i curricula dei componenti degli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 150 del 2009</p> <p>si</p> <p><i>Per i Dirigenti</i> art. 14 c. 1 lett b) e c. 1-bis: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) curriculum..... per i titolari di incarichi dirigenziali.</p> <p><i>Per Posizioni Organizzative</i> art. 14 c. 1-quinquies:Per gli altri titolari di posizioni organizzative è pubblicato il solo curriculum vitae.....</p> <p>si</p>
--	--	--

		<p>Art. 14 c. 1 lett c) e c. 1-bis: Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della carica.....per i titolari di incarichi dirigenziali.</p> <p>si</p> <p>Art. 14 c. 1 lett b) e lett c): Le pubbliche amministrazioni pubblicano i dati di cui al comma 1 lett b) e lett c) curriculum e i compensi di qualsiasi natura connessi all'assunzione della caricaper i titolari di incarichi o cariche di amministrazione, di direzione o di governo comunque denominati.</p> <p>Si</p> <p>art. 15: obblighi di pubblicazione concernenti i titolari di incarichi di collaborazione o consulenza</p> <p>Si</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>E' stata trasmessa alle struttura competente regionale la Relazione sulla Performance, l'O.I.V., a seguito di tale confronto, ha rilasciato in data 9 marzo 2020 il parere sul monitoraggio finale sul conseguimento degli obiettivi strategici del PQPO2019 (parere di "coerenza", di cui all'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R). Secondo le disposizioni regionali, in particolare le linee guida regionali del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione la cui ultima stesura è contenuta nella delibera G.R. n. 229/2018, prevedono che la validazione sia rilasciata entro settembre.</p> <p>Prestazione</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> - validazione Relazione sulla Qualità della Prestazione 2018 da parte dell'O.I.V. (deliberazione CDA n. 69/19 "VALIDAZIONE OIV RELAZIONE QUALITÀ PRESTAZIONE 2018 - PRESA D'ATTO) - validazione Relazione sulla Qualità della Prestazione 2019 da parte OIV, avvenuta il 19 novembre 2020

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI- ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

a) *illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.*

L'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non appartenente all'area separata della Dirigenza è stata sottoscritta il 2 dicembre 2020, in applicazione del C.C.N.L. 21.05.2018 – Comparto Funzioni Locali

In coerenza con le direttive espresse con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22/19 del 02/05/2019, con l'ipotesi di CCDI si è inteso definire la disciplina degli istituti relativi al trattamento economico del personale.

Di seguito la struttura e una breve illustrazione del CCDI che si compone di 7 Titoli e 39 articoli

Le materie oggetto del CCDI sono annoverate nella elencazione di cui all'art. 7 e nella disciplina dei singoli istituti economici del richiamato CCNL.

Per l'anno 2020 è stata altresì contrattata la destinazione delle risorse del "Fondo Risorse Decentrate" ex art. 67 CCNL 21 maggio 2018

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 1	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	Art. 8 CCNL 2018 "Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure"	Il contratto si applica a tutto il personale non appartenente all'area separata della dirigenza, in servizio presso l'Ardsu con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione. Il CCDI produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2020, fatta salva eventuale diversa disciplina per i singoli istituti. Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili, ad opera del successivo contratto integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del CCNL incompatibili con tali effetti. Si prevede infine la negoziazione con cadenza annuale dei criteri di ripartizione delle risorse economiche.
Art. 2	Interpretazione autentica	Art. 3, comma 5, CCNL 2018 "Obiettivi e strumenti"	In coerenza con quanto indicato nel CCNL 2018 (art. 3) nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione del contratto collettivo le Parti si sono impegnate ad incontrarsi per definire il significato delle clausole controverse.
	Criteri generali		Il CI prevede che l'organizzazione del lavoro è

Art. 2 bis	in tema di organizzazione del lavoro		finalizzata alla tutela della dignità umana, alla valorizzazione delle competenze professionali, alla realizzazione degli obiettivi aziendali, all'ampliamento delle capacità produttive dirette alla promozione sociale degli studenti, destinatari di interventi di diritto allo studio.
Art. 2 ter	Tutela della salute e della sicurezza		L'Azienda si impegna a dare completa attuazione alla normativa vigente in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81. Le priorità d'azione volte a garantire e migliorare nel tempo i livelli di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro sono definite a seguito di confronto tra tutti i soggetti coinvolti a vario titolo, con il contributo e la collaborazione del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza. L'Azienda s'impegna ad informare e formare il Personale in tutti i casi previsti dalla legge (nuove assunzioni, variazione di mansioni, aggiornamenti RLS, etc.). La sorveglianza sanitaria viene effettuata periodicamente dal Medico Competente sulla base del Protocollo Sanitario che deve essere oggetto di tempestivi adeguamenti in relazione ai mutamenti organizzativi o ad una diversa valutazione dei rischi cui può essere esposto il Personale.
Art. 2 quater	Benessere organizzativo		L'Azienda promuove periodiche indagini sul benessere organizzativo, con una metodologia condivisa con la RSU, gli RLS, il RSPP e i Medici Competenti, allo scopo di monitorare il clima ambientale conseguente a cambiamenti organizzativi. La definizione di specifici interventi in tema di benessere lavorativo sarà oggetto di confronto all'interno del Comitato di Direzione integrato con il RSPP, una rappresentanza della RSU e gli RLS. L'Azienda si impegna ad adottare le misure necessarie affinché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico ma anche quello mentale e sociale, prestando particolare attenzione, nell'ambito della valutazione dei rischi, allo stress lavoro-correlato.
Art. 2 quinquies	Prevenzione delle discriminazioni		L'Azienda ha istituito, con la delibera del Consiglio d'Amministrazione n. 15 del 19 marzo 2013, come successivamente integrato, da ultimo con provvedimento del Direttore n. 184/18 del 9 maggio 2018, il Comitato Unico di Garanzia per l'attuazione delle pari opportunità contro ogni forma di discriminazione per genere, età, orientamento sessuale, origine etnica, disabilità religione, lingua o

			cultura.
Art.2 sexies	Lavoratori svantaggiati		L'Azienda s'impegna a valutare e, se del caso, ad adottare misure idonee a favorire la tutela dei lavoratori e delle lavoratrici che si trovano in particolari condizioni di svantaggio, con particolare riguardo alle esigenze legate allo stato di salute e ai carichi familiari; le misure adottate dovranno sempre essere accompagnate dalla durata di applicazione e non potranno in nessun caso essere generalizzate. Fatta salva la qualificazione giuridica di "modalità ordinaria di lavoro" rappresentata dal lavoro agile per effetto ed entro i limiti della vigente normativa sovraordinata derivante dalla proclamazione dello stato di emergenza sanitaria da COVID 19, Le Parti convengono che l'istituto del lavoro agile rappresenta uno strumento utile a far fronte alle necessità espresse da specifiche categorie di dipendenti (con problemi di salute, figli minori e/o situazioni di disagio sociale) nei casi in cui possa essere garantito l'esercizio dell'attività lavorativa a distanza; al termine dello stato di emergenza sanitaria e comunque entro 90 giorni dalla cessazione dello stato di emergenza sanitaria saranno elaborati criteri e condizioni per la disciplina dell'accesso al lavoro agile, fatte salve le disposizioni di legge tempo per tempo vigenti. Allo scopo di agevolare le esigenze familiari dei lavoratori che svolgono attività per le quali non è richiesta una particolare presenza oraria, le parti concordano sulla possibilità che il datore di lavoro valuti ed eventualmente conceda deroghe temporanee ai limiti previsti dal Disciplinare dell'orario di lavoro, in termini di entrata massima e possibilità di utilizzo dei permessi personali, pur nel rispetto di tutti i vincoli contrattualmente stabiliti in termini di prestazione minima. Le Parti incoraggiano l'utilizzo della Banca delle ore come strumento di flessibilità nell'organizzazione dell'orario di lavoro, in particolare nei casi in cui ciò vada ad agevolare l'organizzazione familiare e le specifiche e particolari esigenze dei dipendenti che si trovano ad affrontare situazioni di svantaggio.
TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 3	Obiettivi e strumenti	Art. 3 CCNL 2018 e "Obiettivi e strumenti"	In coerenza al disposto del CCNL sono definiti i modelli di relazione sindacale e gli strumenti

Art. 4	Informazione	Art. 4 CCNL 2018 "Informazione"	In coerenza al disposto del CCNL è disciplinato la fase dell'informazione quale presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
Art.5	Confronto	Art. 5 CCNL 2018 "Confronto"	In coerenza al disposto del CCNL è disciplinato il modello di relazione sindacale del confronto definendone le materie.
Art. 6	Assemblee sindacali	Art. 2 CCNQ 07.08.1998 "Diritto di assemblea"	L'articolo disciplina in particolare l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
Art. 7	Diritti e agibilità sindacali	Art. 7 CCNL 2018 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	L'articolo riporta, per praticità, le disposizioni di CCNL poste a disciplina dei diritti e delle agibilità sindacali
Art. 8	Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	Art. 7 CCNL 2018 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	L'articolo riporta, per praticità, le disposizioni di CCNL poste a disciplina della contrattazione integrativa di ente
TITOLO III - POLITICHE PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE			
Art.9	Area delle posizioni organizzative	ART. 13 - 14 CCNL 2018 Area delle posizioni organizzative - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative	Oltre a quanto previsto dalla contrattazione nazionale l'articolo riporta quanto disposto a norma dell'art. 16 comma 1 lettera c) del vigente Regolamento Organizzativo: i responsabili apicali dei Servizi, sono titolari di incarico di posizione organizzativa.
Art. 10	Risorse per la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa	ART. 15 CCNL 2018	Le risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato sono state determinate in occasione della definizione dell'Importo Unico Consolidato ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21 maggio 2018 a seguito di processo di contrattazione formalizzata con il Verbale di contrattazione decentrata integrativa siglato il 03 agosto 2018 avente ad oggetto "Accordo criteri per la ripartizione delle risorse del Fondo Salario Accessorio anno 2018".
Art.11	Determinazione dell'importo di retribuzione	Art. 7 CCNL 2018 Contrattazione collettiva integrativa:	budget retribuzione di risultato/ valore complessivo posizioni organizzative istituite = % da applicare sul valore delle posizioni. Il valore della retribuzione di risultato sarà suddiviso

	di risultato per le PO	soggetti e materie	secondo i seguenti oggetti di valutazione: PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 55% PERFORMANCE INDIVIDUALE 45% Il Dirigente, ognuno per la propria area, all'interno del budget della retribuzione di risultato delle Posizioni della propria area, può differenziare la percentuale da applicare al valore della posizione in relazione alla rilevanza degli obiettivi del Servizio rispetto all'Area di appartenenza.
Art.12	Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività . Costituzione.	CCNL 21.05.2018 Art. 67 "Fondo Risorse Decentrate: costituzione"	Si prevede la costituzione, con atto unilaterale dell'Amministrazione, delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa per le seguenti finalità: sviluppo delle risorse umane, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione e della performance, incentivazione del merito e il finanziamento degli istituti economici previsti dal CCNL di riferimento e dal CI.
Art.13	Strumenti, premialità, indennità. Utilizzo.	Art. 68 "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo"	
Art.14	Produttività , miglioramento ed incremento dei servizi		
Art. 15	Determinazione delle risorse art. 68 comma 2 lett. a) e b) e dei premi spettanti al personale del comparto non titolari di posizione organizzativa	CCNL 21.05.2018 Art. 68: "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 7, c. 4, lett. b) : "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa: - una quota (60%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività - un'ulteriore quota (40%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale Rispetto alla previgente contrattazione integrativa, il CI pertanto, innalza la quota dell'incentivazione correlata alla performance organizzativa (dal 40% al 60%) rispetto a quella individuale (dal 60% al 40%). L'importo delle risorse dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è ripartito tra i singoli dipendenti in maniera proporzionale alla somma dei coefficienti individuali annuali riferiti a ciascun dipendente, che tengono conto del "periodo
Art. 16	Criteri della Valutazione Performance		

	<p>Organizzati va per il personale del comparto (comprese PO)</p>		<p>di spettanza” (cessazioni/assunzioni in corso anno).</p> <p>Le risorse correlate alla performance organizzativa sono suddivise fra tutti i dipendenti attraverso l'utilizzo di coefficienti che permettano la valorizzazione crescente del premio al crescere della percentuale lavorativa (part time full time) ed al crescere della categoria giuridica di inquadramento secondo i seguenti coefficienti di parametrizzazione:</p> <table border="1" data-bbox="927 517 1209 831"> <thead> <tr> <th>CAT. GIURIDICA</th> <th>COEFFICIENTE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>B1</td> <td>1,1</td> </tr> <tr> <td>B3</td> <td>1,15</td> </tr> <tr> <td>C</td> <td>1,20</td> </tr> <tr> <td>D1</td> <td>1,25</td> </tr> <tr> <td>D3</td> <td>1,30</td> </tr> </tbody> </table> <p>Rispetto alla previgente contrattazione integrativa, il CI diminuisce il differenziale dei coefficienti di parametrizzazione fra le categorie giuridiche.</p> <p>L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla misurazione degli indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente, individuati all'interno del PQPO opera per tutti i dipendenti solo in presenza di un grado di realizzazione complessivo degli obiettivi del Piano Performance pari ad almeno il 60%.</p> <p>Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito tenendo conto dei risultati della performance individuale, come riportata nella sintesi valutativa della scheda di valutazione, secondo la seguente tabella di correlazione:</p> <table border="1" data-bbox="767 1554 1484 1888"> <thead> <tr> <th>SINTESI VALUTATIVA (SV)</th> <th>PREMIO (P)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>$6 \leq SV \leq 7$</td> <td>P = % REALIZZAZIONE PQPO</td> </tr> <tr> <td>$5 \leq SV < 6$</td> <td>P = 90% X (% REALIZZAZIONE PQ)</td> </tr> <tr> <td>$4 \leq SV < 5$</td> <td>P = 80% X (% REALIZZAZIONE PQ)</td> </tr> <tr> <td>$3 < SV < 4$</td> <td>P = 60% X (% REALIZZAZIONE PQPC)</td> </tr> <tr> <td>0-3</td> <td>P = 0%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Il CI inserisce la correlazione tra risultato della valutazione individuale e premialità correlata alla performance organizzativa.</p>	CAT. GIURIDICA	COEFFICIENTE	B1	1,1	B3	1,15	C	1,20	D1	1,25	D3	1,30	SINTESI VALUTATIVA (SV)	PREMIO (P)	$6 \leq SV \leq 7$	P = % REALIZZAZIONE PQPO	$5 \leq SV < 6$	P = 90% X (% REALIZZAZIONE PQ)	$4 \leq SV < 5$	P = 80% X (% REALIZZAZIONE PQ)	$3 < SV < 4$	P = 60% X (% REALIZZAZIONE PQPC)	0-3	P = 0%
CAT. GIURIDICA	COEFFICIENTE																										
B1	1,1																										
B3	1,15																										
C	1,20																										
D1	1,25																										
D3	1,30																										
SINTESI VALUTATIVA (SV)	PREMIO (P)																										
$6 \leq SV \leq 7$	P = % REALIZZAZIONE PQPO																										
$5 \leq SV < 6$	P = 90% X (% REALIZZAZIONE PQ)																										
$4 \leq SV < 5$	P = 80% X (% REALIZZAZIONE PQ)																										
$3 < SV < 4$	P = 60% X (% REALIZZAZIONE PQPC)																										
0-3	P = 0%																										

<p>Art. 17</p>	<p>Criteri della Valutazione Performance Individuale per il personale del comparto (comprese PO)</p>	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 68: "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 7, c. 4, lett. b) : "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p>	<p>Per quanto attiene la misurazione e valutazione della performance individuale si prevede che partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente, attraverso un meccanismo di individuazione a cascata si proceda ad assegnare obiettivi/attività ad essi correlate e comportamenti organizzativi attesi. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno una indennità di posizione, quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifici obiettivi formalmente assegnati, con responsabilità prevalentemente operative.</p> <p>Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel PIANO di SERVIZIO coordinato e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Coordinatore di Servizio (PIANO DI LAVORO).</p> <p>Il grado di raggiungimento degli obiettivi è misurato attraverso una valutazione su una scala da zero a sette in relazione al valore dell'indicatore individuato e/o in rispondenza degli output prodotti alle attese dell'organizzazione secondo la seguente tabella di correlazione:</p> <table border="1" data-bbox="774 1422 1474 1742"> <thead> <tr> <th>LIVELLO RAGGIUNGIMENTO PIANO DI SERVIZIO PIANO DI LAVORO (%)</th> <th>PUNTEGGIO (scala da 0 a 7)</th> <th>PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>95 - 100</td> <td>7</td> <td>TOTALMENTE RAGGIUNTO</td> </tr> <tr> <td>85 - < 95</td> <td>6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>75 - < 85</td> <td>5</td> <td>DISCRETAMENTE RAGGIUNTO</td> </tr> <tr> <td>65 - < 75</td> <td>4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>55 - < 65</td> <td>3</td> <td>MODERATAMENTE RAGGIUNTO</td> </tr> <tr> <td>50 - < 55</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>40 - < 50</td> <td>1</td> <td>SCARSAMENTE RAGGIUNTO</td> </tr> <tr> <td>0 - < 40</td> <td>0</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>La valutazione della performance individuale è operata anche attraverso l'osservazione della qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate e di comportamenti professionali e organizzativi, misurata su cinque fattori di valutazione attraverso l'espressione, di un giudizio da parte del valutatore, su una scala da 0 a 5. I</p>	LIVELLO RAGGIUNGIMENTO PIANO DI SERVIZIO PIANO DI LAVORO (%)	PUNTEGGIO (scala da 0 a 7)	PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO	95 - 100	7	TOTALMENTE RAGGIUNTO	85 - < 95	6		75 - < 85	5	DISCRETAMENTE RAGGIUNTO	65 - < 75	4		55 - < 65	3	MODERATAMENTE RAGGIUNTO	50 - < 55	2		40 - < 50	1	SCARSAMENTE RAGGIUNTO	0 - < 40	0	
LIVELLO RAGGIUNGIMENTO PIANO DI SERVIZIO PIANO DI LAVORO (%)	PUNTEGGIO (scala da 0 a 7)	PUNTEGGIO PERFORMANCE INDIVIDUALE - OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO																												
95 - 100	7	TOTALMENTE RAGGIUNTO																												
85 - < 95	6																													
75 - < 85	5	DISCRETAMENTE RAGGIUNTO																												
65 - < 75	4																													
55 - < 65	3	MODERATAMENTE RAGGIUNTO																												
50 - < 55	2																													
40 - < 50	1	SCARSAMENTE RAGGIUNTO																												
0 - < 40	0																													

			<p>cinque fattori di valutazione possono essere pesati in modo differenziato a seconda della categoria contrattuale e del ruolo svolto dal valutato all'interno dell'organizzazione.</p> <p>I due elementi della performance individuale incidono diversamente sulla determinazione del premio a seconda se siano titolari o meno di posizione organizzativa:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>PERSONALE INCARICATO</th> <th>PESO ELEMENTI PER PERSONALE P.O.</th> <th>PESO ELEMENTI PER PERSONALE NON P.O.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>A. RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO (DEFINITI IN PROGRAMMAZIONE E/O INCARICO)</td> <td>70%</td> <td>60%</td> </tr> <tr> <td>B. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI</td> <td>30%</td> <td>40%</td> </tr> </tbody> </table> <p>rispetto alla previgente sistema di valutazione per quanto riguarda le posizioni organizzative è incrementato il peso di raggiungimento degli obiettivi dal 50% al 70%, per quanto riguarda il restante personale del comparto dal 40% cat. D, 40% cat. C, 20% cat. B al 60%</p>	PERSONALE INCARICATO	PESO ELEMENTI PER PERSONALE P.O.	PESO ELEMENTI PER PERSONALE NON P.O.	A. RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO (DEFINITI IN PROGRAMMAZIONE E/O INCARICO)	70%	60%	B. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	30%	40%
PERSONALE INCARICATO	PESO ELEMENTI PER PERSONALE P.O.	PESO ELEMENTI PER PERSONALE NON P.O.										
A. RAGGIUNGIMENTO SPECIFICI OBIETTIVI INDIVIDUALI / DI GRUPPO (DEFINITI IN PROGRAMMAZIONE E/O INCARICO)	70%	60%										
B. QUALITÀ DEL CONTRIBUTO COMPETENZE DIMOSTRATE ED AI COMPORTAMENTI PROFESSIONALI E ORGANIZZATIVI	30%	40%										
Art. 18	Sintesi Valutativa Performance individuale (comprese PO)	<p>CCNL 21.05.2018</p> <p>Art. 68: "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo"</p> <p>Art. 7, c. 4, lett. b) :</p> <p>"Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"</p>	<p>L'articolo descrive come l'importo effettivo spettante a ciascun dipendente sarà determinato dal punteggio ottenuto nella sintesi valutativa della performance individuale che rappresenta il totale del punteggio ottenuto nei singoli elementi moltiplicati per la loro incidenza.</p> <p>Il punteggio ottenuto sarà ricondotto in centesimi % attraverso la proporzione diretta dove il livello 7 = 100%.</p> <p>Non verranno erogati compensi correlati alla performance in presenza di un punteggio della sintesi valutativa della performance individuale inferiore a 3.</p> <p>Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:</p> <p>a) I Dirigenti provvedono alla valutazione dei Coordinatori dei Servizi per l'attribuzione dei premi; sulla base dei risultati del monitoraggio dei Piani di Servizio;</p> <p>b) i dipendenti incaricati di Posizioni Organizzative, sulla base delle risultanze del monitoraggio dei Piani di Lavoro, cooperano con il Dirigente per la valutazione dei dipendenti loro assegnati, fermo restando che la valutazione di tutto il personale ascrivito all'area è valutato dal Dirigente che l'area stessa dirige.</p>									

			I premi saranno erogati secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance.
Art. 19	Disposizioni transitorie per l'anno 2019 del Sistema premiante	CCNL 21.05.2018 Art. 68: "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 7, c. 4, lett. b) : "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	L'articolo dispone che per l'anno 2019 La retribuzione di risultato prevista per il personale del comparto titolare e non di Posizioni Organizzative è erogata a seguito del processo di valutazione previsto dal Sistema approvato con provvedimento del Direttore n. 138/2016 ed integrato con provvedimento n.169/2016, salvo prendere in considerazione le risultanze della Performance di Ente quale parametro di riferimento per la performance organizzativa. In tal senso, si intende sostituire la cd. "performance di AREA" prevista dal provvedimento del Direttore n. 138/2016 con la performance di ENTE, quale percentuale complessiva di raggiungimento degli obiettivi del PQPO, pari al 40%. Per le Posizioni organizzative la determinazione dell'importo di retribuzione di risultato avviene per gli incarichi fino al 31/05/2019 secondo i criteri stabiliti dal provvedimento n. 169/2016, mentre per gli incarichi dal 01/06/2019 secondo quanto stabilito dall'art. 11 del presente contratto.
Art. 20	Differenziazione del premio individuale ex art. 69 ccnl 21 maggio 2018	CCNL 21.05.2018 Art. 68, comma 2, lett. b "Fondo Risorse Decentrate: utilizzo" Art. 69 "Differenziazione del premio individuale	L'articolo disciplina i criteri e le modalità per l'applicazione dell'istituto della differenziazione del premio individuale, introdotto dal CCNL 2018 (art. 69). Esso prevede il riconoscimento di un premio aggiuntivo alla percentuale massima del 1% dei dipendenti del comparto al 31.12. La maggiorazione individuale è pari al 30% del valore medio del premio incentivante. Ai fini del calcolo della premialità media è preso a riferimento il calcolo della semisomma dei dipendenti del comparto presenti all'inizio ed alla fine dell'anno, con riferimento ai dati esposti nel conto annuale.
Art. 21	Correlazioni fra premi performance e altre forme di incentivazioni	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. a) e b) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie	Il presente articolo introduce e disciplina il sistema di bilanciamento tra incentivi specifici (in primis gli incentivi previsti da disposizioni di legge) e il premio collegato alla performance per il personale di comparto e la retribuzione di risultato per i titolari di incarico di posizione organizzativa. Il sistema, lasciando invariato l'ammontare dell'incentivazione specifica, agisce sulla produttività riducendola nel caso in cui l'incentivazione specifica superi la franchigia di € 999,00 di un importo progressivo definito in maniera proporzionale diretta secondo il rapporto € 15.000=100%. Le Parti si sono accordate nel senso di procedere all'eventuale revisione

			dell'impianto di decurtazione come definito nel CCDI al momento dell'adozione da parte dell'Azienda Regionale per il Diritto allo Studio Universitario del Regolamento sulla corresponsione degli incentivi ex art. 113 del D.Lgs 50/2016, e quindi nel momento dell'effettiva conoscenza delle percentuali di riferimento per l'incentivazione di forniture beni e servizi o lavori.
Art. 22	Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. c) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 16 "Progressione Economica all'interno della categoria"	Con riguardo all'istituto della progressione economica orizzontale, l'articolo definisce i principi generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali all'interno di ciascuna categoria, entro i limiti delle risorse decentrate a tale fine disponibili e in base ai seguenti criteri a) alla media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa; b) all'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento. Il criterio di cui al punto a) dovrà essere prevalente. Si applica a domanda al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione nonché aver ottenuto in ciascun anno una valutazione della performance individuale "positiva"
TITOLO IV -COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'			
Art.23	Principi comuni	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. d), e, f, i , "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	L'articolo definisce i principi generali di riferimento per il riconoscimento degli istituti indennitari previsti dal C.C.N.L. e rimessi alla contrattazione integrativa. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio a qualsiasi titolo e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto (part-time) ove previsto. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione degli aventi diritto, i profili professionali di appartenenza. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza dei Dirigenti. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di «resa» della prestazione), in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione

			<p>di due o più indennità. Ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, a cura del competente Dirigente, secondo le tempistiche previste dal CCDI e, laddove non sia prevista la periodicità, il monitoraggio sulle condizioni abilitanti è almeno annuale. Tutti gli importi delle indennità sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali giorni/mesi di servizio.</p>
Art. 24	<p>Indennità correlata alle condizioni di lavoro (art. 70-bis, CCNL 2018)</p>	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. d) "Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 70-bis: "Indennità Condizioni Lavoro</p>	<p>L'indennità è riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro, non assumendo rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i soli profili e/o categorie professionali. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Dirigente. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari, in termini di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, esposizione esterna, grado di responsabilità. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno semestrale, a cura del competente Dirigente.</p> <p>Tutti gli importi delle indennità sono opportunamente riproporzionati nei rapporti di lavoro part-time.</p> <p>L'articolo in commento individua nello specifico le condizioni abilitanti e gli importi da erogare a titolo di ristoro.</p> <p>L'applicazione dell'indennità unica in commento decorre dal 01/01/2020 e dalla medesima data cessa la corresponsione delle indennità di disagio, di rischio e maneggio valori di cui agli artt. 13, 14 e 15 del CCDI sottoscritto il 13 giugno 2016, approvato con provvedimento del Direttore n. 363/16 del 15.11.2016 e di cui è stata autorizzata la stipula definitiva con deliberazione del CdA n. 58/16 del 25.11.2016.</p>
Art. 25	<p>Indennità per specifiche</p>	<p>CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4,</p>	<p>Il CCNL 2018 (art. 70-quinques) prevede la possibilità di compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al</p>

	<p>responsabilità (art. 70 -quinques comma 1, CCNL 2018)</p>	<p>lett. F Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie”</p> <p>Art. 70-quinques “Indennità per specifiche responsabilità</p>	<p>personale appartenente alla cat. B, C, D che non risulti incaricato di posizione organizzativa, con un’indennità di importo superiore a € 3.000 annui lordi.</p> <p>Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità si configurano quali aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/le mansioni/ il profilo di inquadramento, che saranno appositamente e formalmente individuate dai Dirigenti 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’indennità per particolari responsabilità viene corrisposta a quei dipendenti che con atto formale risultano assegnatari di responsabilità aggiuntive e più complesse rispetto a quelle proprie del profilo di appartenenza. Il riconoscimento dell’indennità, che avrà di regola validità coincidente con quella dell’esercizio annuale, sarà collegato alla effettiva e specifica responsabilità che esula dalla normale responsabilità di procedimento amministrativo prevista per Legge e che sia contenuta nella declaratoria professionale, connessa ad attività, obiettivi, compiti di carattere particolare e/o rilevante complessità non reperibile nell’ordinaria attività generale. Vengono individuate tre tipologie di responsabilità e correlati elementi di pesatura (pesatura su base 100):</p> <p>RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (cat. C e D) complessità della struttura coordinata: n.ro unità coordinate livello trasversalità relazioni livello di autonomia</p> <p>RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE (cat. B, C e D) tipologia della responsabilità professionale livello di autonomia</p> <p>RESPONSABILITÀ DI FUNZIONI E PROCEDIMENTI (cat. B, C e D) tipologia della responsabilità di struttura e/o funzione livello di autonomia</p> <p>I suddetti criteri generali, gli elementi economici associati alle diverse tipologie di responsabilità, definite su base Fascia pesatura/Categoria del lavoratore, sono puntualmente specificati e contenuti</p>
--	--	--	--

			<p>nell'apposito provvedimento del Direttore n. 324/18 del 17 luglio 2018 "Sistema di individuazione e definizione delle indennità per l'esercizio di particolari responsabilità: approvazione".</p> <p>La Direzione valuta la coerenza dell'istituzione delle indennità regolate dal presente articolo con i criteri vigenti e con le risorse a disposizione nell'anno. L'Azienda è tenuta a dare informazione alle rappresentanze sindacali circa il numero, la tipologia e la collocazione nell'organizzazione delle responsabilità specifiche attribuite, e di quelle eventualmente revocate.</p>
TITOLO V -COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE			
Art. 26	Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g) CCNL 21 maggio 2018	CCNL 21.05.2018 art. 68, comma 2, lettera g)	<p>I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono agli incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016).</p> <p>Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento, e sono poste in liquidazione con determinazione del Dirigente Approvvigionamenti e Contratti, Servizi Tecnici ed Informatici.</p> <p>Le parti ad un apposito e separato accordo la contrattazione circa la definizione delle percentuali di incentivazione.</p>
Art. 27	Altri compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge	Art. 4, comma 4 del C.C.N.L. 5/10/2001	L'articolo sistematizza le principali fonti di alimentazione di compensi derivanti da disposizioni di legge che possono essere destinate a politiche di incentivazione del personale e ne detta principi generali di funzionamento.
TITOLO VI - DISPOSIZIONI PER PARTICOLARI TIPI DI LAVORO			
Art.28	Indennità di reperibilità	CCNL 21.05.2018 Art. 7, comma 4, lett. i, Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie" Art. 24 "Reperibilità"	L'articolo in commento definisce e regola, nel solco tracciato dal CCDI, l'indennità di reperibilità. Le parti si sono avvalse della facoltà di elevare l'indennità al valore di € 13.00, ex art. 24 comma 4 CCNL 21.05.2018, nella particolare ipotesi disciplinata all'art. 28 comma 9 dell'ipotesi di CCDI.
Art. 29	Criteri generali in tema di	art. 23, CCNL 21.05.2018	L'articolo prevede che il personale in turnazione deve essere informato entro il giorno 15 del mese precedente a quello a cui la turnazione programmata

	Turnazioni (art. 23, CCNL 2018)		si riferisce, della esatta pianificazione dei turni programmata per il mese successivo. Nella programmazione della turnazione è garantita una effettiva rotazione del personale nelle articolazioni giornalieri.
Art. 30	Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14-09-2000)	art. 38-bis, CCNL 14.9.2000	Nella banca delle ore, su richiesta del dipendente confluiscono le ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel numero massimo annuo di 80 ore che verranno evidenziate mensilmente nel cartellino presenze e che potranno essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari, tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio. Le ore accantonate possono, altresì, essere utilizzate per compensare il debito orario derivante dall'applicazione della disciplina della flessibilità prevista dal CCNL. Le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario confluite nel conto individuale vengono pagate il mese successivo a quello di inserimento in banca ore. Le ore accantonate e non recuperate possono essere richieste in pagamento entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di maturazione. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.
Art. 31	Elevazione ulteriori limiti e periodi dell'orario di lavoro (artt. 22 e 25 CCNL 2018).	artt. 22 e 25, CCNL 21.05.2018	L'articolo specifica che non si rilevano apprezzabili ragioni per intervenire, in sede di contrattazione, per elevare i limiti posti dalla contrattazione nazionale in ordine alla disciplina di taluni istituti (orario multiperiodale, durata settimanale dell'orario di lavoro). Laddove intervengano motivate ragioni per intervenire su quanto previsto dall'art.7 comma 4, lettere q) ed r) del CCNL 21.5.2018, le parti concordano di procedere con specifico accordo.
Art. 32	Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53 CCNL 2018).	art. 53, CCNL 21.05.2018	Qualora venga raggiunto il contingente di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n), questo può essere aumentato, fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in particolari situazioni personali, sociali o familiari, ai sensi del comma 4 dell'art. 27 CCNL 21.5.2018. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale è di 1 anno, rinnovabile a fronte del permanere della particolare

			condizione personale, sociale o familiare.
Art. 33	Salario accessorio del personale a tempo determinato	Art. 50 -51 CCNL 21.05.2018	L'articolo precisa che il personale assunto a termine concorre agli incentivi e ai compensi previsti dal CCDI come previsti per il personale a tempo indeterminato.
Art. 34	Salario accessorio del personale a part-time		L'articolo sostanzialmente ribadisce la regola generale della partecipazione ai compensi e agli incentivi del personale part-time in relazione alla percentuale di prestazione prevista dal contratto individuale di lavoro.
Art. 35	Welfare integrativo	art. 72, CCNL 21.05.2018	L'articolo intende specificare che non avendo iscritto l'Azienda stanziamenti pregressi destinati al finanziamento del Welfare integrativo, non può trovare immediata applicazione l'art. 72 del CCNL 21/05/2018, conformemente al parere ARAN CFL 29 del 30.10.2018
Art. 36	Flessibilità dell'orario di lavoro	art. 17, c. 4, CCNL 6.7.1995	L'articolo riporta principi generali in tema di orario di lavoro, con particolare riferimento alla disciplina delle flessibilità, con riferimento ai profili amministrativi.
Art. 37	Orario multi periodale	art. 7, c. 4, lett. m, CCNL 21.05.2018	Trattasi di una norma di salvaguardia: l'Azienda si riserva di valutare l'estensione del periodo di 13 settimane di maggiore o minore concentrazione dell'orario multiperiodale, secondo la disciplina di cui all'art. 25 del CCNL 21/05/2018, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa. L'attivazione di tale articolazione oraria sarà comunicata ai sensi dell'art. 4, comma 4, CCNL 21.5.2018.
TITOLO VII FORMAZIONE E SICUREZZA			
Art.38	Formazione e aggiornamento	Art. 49-bis e ter CCNL 21.05.2018	L'articolo prevede, oltre ai criteri generali, che al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del CCNL "Funzioni Locali", comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. In tema di formazione concernente la salute e sicurezza del lavoro il CI stabilisce indirizzi di natura prioritaria, riportati all'ultimo comma dell'articolo in commento.

Art.39	Disposizione finale		Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
--------	---------------------	--	---

**DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 01
(PARTE PUBBLICA)**

Le parti si danno atto che il riconoscimento delle indennità ex art. 70-quinquies è correlato alla effettiva prestazione e/ o alla presenza in servizio, salvi i periodi di assenza per la fruizione del periodo di ferie.

Le parti si danno atto che nel caso di assenza superiore a 15 giorni per motivazione diversa dalle ferie del dipendente titolare di una responsabilità, il Dirigente dell'Area può conferire ad altro dipendente di pari categoria l'incarico ad interim.

L'incarico ad interim è dato con atto del Dirigente alle stesse condizioni e per il periodo di assenza del titolare.

Nel caso l'incarico ad interim sia conferito ad un dipendente già titolare di una particolare responsabilità la remunerazione complessiva non potrà superare il limite di cui all'art.70 quinquies, comma 1.

Per quanto riguarda le RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (cat. C e D) al fine di agevolare l'organizzazione del lavoro nei casi di impossibilità di pianificazione delle assenze il Dirigente potrà assegnare l'incarico ad interim anche per le vie brevi (verbali, via mail) e completare la formalizzazione degli atti entro una settimana.

Le parti si danno altresì atto che l'Azienda si impegna a verificare la valorizzazione dell'indennità definite nel sistema approvato provvedimento del Direttore n. 324/18 del 17 luglio 2018, anche a seguito degli effetti sulle retribuzioni a seguito delle disposizioni di cui alla Legge 3/2020.

Le parti si danno atto che le specifiche responsabilità sono attribuite per un periodo di un anno, salvo stabilire una diversa durata per il riallineamento all'esercizio.

NOTA

Il seguente inciso *“Nel caso l'incarico ad interim sia conferito ad un dipendente già titolare di una particolare responsabilità la remunerazione complessiva non potrà superare il limite di cui all'art.70 quinquies, comma 1”* si interpreta secondo l'orientamento ARAN RAL_1888: *“Quindi, sul specifico del possibile cumulo di compensi ex art.17, comma 2, lett. f), la soluzione evidentemente dipende dalla natura e dalle caratteristiche degli incarichi cui sono correlati cui si tratta (sotto il profilo dell'impegno richiesto al dipendente anche sotto il profilo temporale), così come individuati in sede di contrattazione decentrata integrativa e dalle specifiche regole ivi adottate.”*

E' Stata Approvata da parte sindacale

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse;

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, per effetto di specifiche disposizioni del CCNL, legislative o di progressioni economiche pregresse

DESCRIZIONE	IMPORTO
INDENNITÀ DI COMPARTO (ART. 33 CCNL 22/01/2004)	158.000,00
PROGRESSIONI ORIZZONTALI STORICHE (ART. 17. COMMA 2, LETT.	451.000,00

B) CCNL 1/04/1999)	
INDENNITÀ EX QUALIFICA 8° NO P.O.	1.550,00
INDENNITÀ' DI TURNO	177.500,00
TOTALI DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA	788.050,00

Destinazioni specificamente regolate dall'Accordo Integrativo sottoposto a certificazione

UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE	DESTINAZIONE 2020
INDENNITÀ' CONDIZIONI DI LAVORO	73.600,00
REPERIBILITÀ'	
COMPENSI PER PARTICOLARI RESPONSABILITÀ'	66.000,00
PREMI CORRELATI PERFORMANCE	1.034.495,52
TOTALE	1.174.095,52

Le indennità condizioni di lavoro è quantificata per l'intero anno 2020 con sulla base di quanto previsto dall'art. 24 del Contratto Integrativo sottoposto a certificazione e con riferimento a quanto corrisposto ad oggi per le indennità di rischio, disagio e maneggio valori.

L'importo stanziato per il pagamento di premi correlati alla performance invece deriva per differenza tra il totale delle risorse disponibili e le risorse destinate.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

L'ipotesi di contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti di alcune norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi stipulati

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

L'ipotesi di contratto integrativo specifica i criteri generali sulle quali l'Azienda approverà il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance e stabilisce i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance. Le risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa e individuale sono distribuite apprezzando i seguenti livelli della prestazione lavorativa: - una quota (60%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività - un'ulteriore quota (40%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale. Rispetto alla previgente contrattazione integrativa, l'ipotesi di CI pertanto, innalza la quota dell'incentivazione correlata alla performance organizzativa (dall'40% e al 60%) rispetto a quella individuale (dal 60% al 40%).

Per quanto riguarda la performance individuale una quota è correlata al raggiungimento di attività e obiettivi e una quota alla valutazione della qualità del contributo e dei comportamenti organizzativi, rispetto alla previgente sistema di valutazione; per quanto riguarda le posizioni organizzative è incrementato il peso del raggiungimento degli obiettivi dal 50% al 70%, per quanto riguarda il restante personale del comparto dal 40% cat. D, dal 40% cat. C, dal 20% cat. B al 60%

L'ipotesi di CI introduce la disciplina dell'istituto del premio differenziale individuale finalizzato a valorizzare il personale (pari al 1% di tutti i dipendenti del comparto) che ha

ricevuto la valutazione più alta con il riconoscimento di un premio aggiuntivo nella misura del 30% del valore medio del premio incentivante.

Infine i risultati della valutazione della performance individuali costituiscono criteri per l'accesso e la collocazione in graduatoria nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).

L'ipotesi di CI richiama i criteri previsti dalla vigente normativa contrattuale:

a) la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa

b) l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Il criterio di cui al punto a) dovrà essere prevalente.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva e individuale è correlata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale Piano della Performance e nei documenti di programmazione obiettivi di cui al Regolamento Gestione Performance approvato con deliberazione n. 68/19 del 9 dicembre 2019.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.

Per l'anno 2020 non sono stanziati risorse per effettuazione di progressioni orizzontali nel sistema di classificazione.