

PRE INTESA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL
CCNL 21/05/2018.**

Il giorno 14 dicembre 2018, alle ore 22.10, presso la Sede del Comune di Calderara di Reno, ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione trattante di parte pubblica nelle persone di:

Dott.ssa Beatrice Bonaccurso (Presidente)

Dott.ssa Elisabetta Urbani

Dott.ssa Carmen Ferraro

Dott. Andrea Diolaiti

Dott. Teodoro Vetrugno

le Organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL 21/05/2018

CGIL FP

le R.S.U. del Comune di Calderara

Dopo ampio e proficuo confronto, al termine della riunione le parti sottoscrivono l'allegato Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) in applicazione del CCNL 21/05/2018.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO IN ATTUAZIONE DEL CCNL 21/05/2018

Indice

- Art. 1 – Campo di applicazione- Durata
- Art. 2 – Determinazione del Fondo annuale delle risorse decentrate
- Art. 3 – Strumenti di premialità - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo
- Art. 4 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance
- Art. 5 – Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)
- Art. 6 – Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi
- Art. 7 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.
- Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro
- Art. 10 – Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 CCNL
- Art. 11 – Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- Art. 12 – Definizione clausole relative all'anno 2018
- Art. 13 – Norma finale e transitoria

Art. 1 - Campo di applicazione- Durata

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) 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. 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 si applica e sostituisce, per gli istituti trattati nel presente articolato, tutti i Contratti integrativi precedenti.
3. 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.
4. 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.

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 finalizzato all'incentivazione del merito, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione, nonché agli altri istituti previsti nel presente contratto. Nell'ambito della costituzione del Fondo l'ente ha facoltà di inserire, ai sensi dell'art.

67 commi 4 e 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, 70-bis, 70-ter, 70-quinquies del CCNL 21/05/2018.

Art. 3 – Strumenti di premialità - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL
2. 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. 3:
 - a. almeno il 50% della parte variabile del fondo (al netto di specifici trattamenti derivanti da disposizioni di legge) va destinato:
 - alla performance organizzativa;
 - alle indennità condizioni di lavoro;
 - alle indennità di turno, reperibilità e maggiorazioni;
 - alle indennità per responsabilità;
 - alle indennità di funzione di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL 21/05/2018;
 - alle indennità di servizio di cui all'art. 56-*quinquies* del medesimo CCNL;
 - b. almeno il 30% della parte variabile del fondo deve essere destinato alla performance individuale.

Art. 4 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. L'esito della valutazione della performance organizzativa ed individuale effettuata in applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, costituisce il riferimento esclusivo per la quantificazione e l'erogazione dei relativi premi. L'esito della valutazione della performance individuale è altresì determinante nell'attribuzione della progressione economica interna alla categoria, secondo le regole previste all'art. 11 del presente Contratto integrativo.
2. Concorrono all'assegnazione dei premi correlati alla performance organizzativa ed individuale i dipendenti di ruolo che abbiano prestato servizio effettivo nell'anno per almeno 6 mesi. I dipendenti a tempo determinato concorrono all'assegnazione dei premi secondo le regole del presente Contratto, purché titolari di un contratto di lavoro di durata pari ad almeno 6 mesi nel corso dell'anno.



3. I dipendenti di ruolo cessati o assunti in corso d'anno, concorrono ai premi in misura proporzionale al periodo lavorato; in presenza di rapporti di lavoro part time, il premio è corrisposto in misura proporzionale al regime orario adottato.
4. I premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 co. 2 lett. a) ed i premi correlati alla performance individuale (art. 68 co. 2 lett. b) sono stabiliti con riferimento all'ammontare delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
5. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance a cui si rinvia, i premi sono così calcolati:
 - il premio correlato alla performance organizzativa di settore viene calcolato ed erogato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi della struttura organizzativa apicale di appartenenza del dipendente;
 - il premio correlato alla performance individuale viene calcolato ed erogato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale.
6. La valutazione compete al dirigente/Responsabile apicale della struttura in cui il valutato presta servizio al momento dell'avvio della procedura annuale di valutazione. In caso di avvicendamento, il dirigente/Responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dal precedente collega.
7. La valutazione avviene annualmente a consuntivo, in presenza di periodi lavorati nell'anno pari ad almeno 6 mesi effettivi; nessuna valutazione viene pertanto espressa in presenza di periodi di servizio inferiori. I dipendenti che nel corso dell'anno cambiano struttura, ricevono una sola scheda di valutazione per l'intero anno relativa al periodo più lungo. In tale caso il dirigente/Responsabile apicale esprime la valutazione acquisendo gli elementi necessari dall'altro collega.
8. In caso di lunghi periodi di assenza dal servizio che tuttavia comportino una presenza annua superiore a 6 mesi, l'apporto individuale del dipendente viene valutato secondo l'ordinario Sistema di valutazione in vigore nell'Ente.

Art. 5 - Differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL)

1. A non meno del 8% e non più del 13% dei dipendenti presenti all'1 gennaio, purché nella performance individuale abbiano conseguito un punteggio, superiore al valore di 75 per le categorie B, 85 per le categorie C e 95 per le categorie D, è attribuita una maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio del premio attribuito al personale valutato positivamente.
2. Ai fini dell'attribuzione del differenziale si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) la percentuale individuata, nel range dal 8% al 13%, del personale è stabilita annualmente in sede di utilizzo del fondo, secondo i moduli di relazione sindacale vigente, e arrotondata all'unità superiore;
 - b) si procede ad attribuire il differenziale in ordine di punteggio decrescente e fino ad esaurimento delle risorse; a parità di punteggio si attribuisce il premio al dipendente con il punteggio più alto ottenuto nell'anno precedente; a ulteriore parità di punteggio si prosegue nella presa in considerazione della valutazione degli anni precedenti fino al terzo; a ulteriore parità sarà cura dei responsabili valutatori individuare il dipendente a cui riconoscere il differenziale del premio individuale;
3. Le somme eventualmente non utilizzate tornano nella disponibilità del Fondo.

Art. 6 - Correlazione dei premi con altri incentivi\compensi

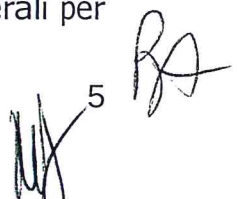
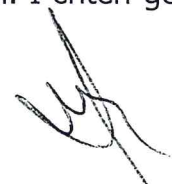
1. A valere sul Fondo risorse decentrate relative all'anno 2019 e successivi, allo scopo di riequilibrare i premi di performance, e le indennità di risultato delle posizioni organizzative, nel caso in cui un dipendente percepisca altre forme di incentivi\compensi, l'Accordo annuale sul Fondo quantifica il tetto - come somma tra premi e altre forme di incentivi\compensi - superato il quale il premio di performance organizzativa e di performance individuale, nonché l'indennità di risultato, sono progressivamente ridotti.
2. Per altri incentivi\compensi si intendono quelli elencati all'art. 18 co. 1 lett. b) ed h) del CCNL 21/05/2018 e cioè: compensi ISTAT, incentivi per funzioni tecniche, compensi legali, compensi per condono edilizio; recupero evasione tributi.
3. Non concorre al tetto il differenziale del premio individuale di cui all'art 69 del CCNL.
4. Ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi\compensi percepiti nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione.
5. Le somme recuperate a seguito del riequilibrio dei premi per la performance organizzativa e per la performance individuale, sono redistribuite tra gli altri dipendenti che hanno conseguito una valutazione della performance individuale positiva secondo il Sistema di valutazione dell'Ente.
6. Le risorse non attribuite ai dipendenti incaricati di posizione organizzativa, in applicazione del presente articolo sono ripartite tra le altre posizioni organizzative, purché abbiano conseguito una valutazione della performance individuale positiva e la performance dell'Ente sia stata raggiunta almeno nella percentuale del 90%. Eventuali ulteriori risorse non attribuite, nel limite delle risorse di provenienza dal Fondo 2018, tornano nella disponibilità del Fondo.

Art. 7 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

1. Fermo restando i criteri generali previsti per la pesatura delle posizioni (delibera GC n. 95 del 10/06/2008), che con il presente contratto si confermano fino a nuova determinazione, come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL 21.05.2018 vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) Il budget relativo al biennio 2018/2019, è determinato in € 55.860,00. Tale budget è suddiviso tra le P.O., coerentemente con il sistema di misurazione e valutazione vigente.
2. Eventuali risorse relative all'indennità di risultato non dbuite, nel limite delle risorse di provenienza dal Fondo 2018, tornano nella disponibilità del Fondo.

Art. 8 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Ai sensi dell'art. 70-quinquies del CCNL del 21/05/2018, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale di categoria B, C, e D non titolare di posizione organizzativa può essere riconosciuta un'indennità annua non superiore a 3.000,00 euro annui lordi. I criteri generali per



5

la sua attribuzione sono oggetto di contrattazione integrativa. In attesa della loro ridefinizione si confermano i criteri di pesatura delle posizioni di responsabilità vigenti (delibera GC n. 144 del 23/11/2010), fermo restando che l'attribuzione del compenso massimo, dagli attuali € 2.500,00, può essere riconosciuta al personale di categoria D con responsabilità di facente funzioni per brevi periodi, di responsabile di settore. Le parti si riservano di incontrarsi, in una apposita sessione, da tenersi nel prossimo mese di gennaio, per aggiornare, eventualmente, i criteri di pesatura delle posizioni di responsabilità.

2. Se sono presenti due tipi di responsabilità, viene valutata ed attribuita l'indennità connessa alla responsabilità più significativa.
3. Nel Fondo delle risorse decentrate sono quantificate le risorse destinabili al finanziamento dell'istituto. Il pagamento avviene annualmente.
4. I dirigenti/responsabili apicali, conformemente alla struttura organizzativa, annualmente attribuiscono con proprio atto, la responsabilità ai dipendenti - indicando la decorrenza ed, eventualmente, anche il termine se temporanea - che ricoprono in maniera significativa una delle fattispecie di cui alla tabella 1. Inoltre, descrivono in concreto, ed in modo sintetico, l'attività svolta, la specifica responsabilità e la fascia correlata al relativo importo. Eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità correlate all'organizzazione degli uffici possono essere individuate dal dirigenti/responsabili apicali sentita la Conferenza dei Dirigenti/Responsabili apicali e comunicate a RSU e OO.SS.
5. Per il biennio 2018/2019 le responsabilità di cui al presente articolo sono assegnate secondo la seguente tabella 1:

Tabella 1

Responsabilità/Servizi	2018	2019
Scuola (facente funzioni del Responsabile Settore)	Si - € 2.456,56	Si € 3.000,00
Servizi al cittadino (URP/anagrafe)	Si - € 1.910,66	Si
Coordinamento assistenti sociali	Si - € 1.364,75	Si
Cultura	No	Si
Ufficio amministrativo settore servizi alla persona	No	Si
Tributi	Si - € 2.456,56	Si
Ufficio centralizzato degli acquisti	Si - € 1.637,70	Si
Contabilità Irap/IVA	Si - € 1.364,75	Si
LL.PP.	Si - € 1.228,28	Si
SUE/Suap	Si - € 1.952,20	Si
Ambiente	Si - € 1.364,75	Si
Urbanistica	Si - € 1.637,70	Si
Segreteria (facente funzioni del Responsabile Settore)	No	Si € 3.000,00

Art. 9 - Indennità condizioni di lavoro

1. In base all'art. 70-bis del CCNL 21/05/2018, l'indennità condizioni di lavoro remunera lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi ed implicanti il maneggio valori. Il CCNL stabilisce che l'indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: 1 euro - 10 euro.
2. A decorrere dal 01/01/2019, i dipendenti che svolgono un'attività caratterizzata in maniera apprezzabile da almeno una delle tre fattispecie, percepiscono l'indennità condizioni di lavoro.
3. Alla luce delle modalità organizzative adottate nell'ente per lo svolgimento delle attività, l'indennità di condizioni di lavoro viene erogata al personale che svolge le seguenti prestazioni:

Servizio	Profili e posizioni lavorative	Motivazione	Importo giornaliero
cultura	Operatori addetti alle attività culturali	Attività non programmabili o programmate al di fuori delle attività ordinarie e talvolta con articolazione oraria che incide sulla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro (per esempio sabato, domenica, festivi, serali, ecc)	€ 4,50 (80 giorni)
ragioneria	economo/proveditorato	Maneggio valori superiori a € 20.000,00 all'anno	€ 1,55 (220 giorni)
urp	Sportello al cittadino	Maneggio valori superiori a € 5.000,00 all'anno	€ 1,00 (220 giorni)
Servizi sociali	Assistenti sociali	Attività esposte a rischi specifici relativi all'utenza, visite domiciliari	€ 1,30 (220 giorni)
Servizio Manutenzioni	Collaboratori tecnici	Attività connessa all'utilizzo macchinari e attrezzature secondo quanto stabilito dal DVR	€ 1,70 (220 giorni)

In attesa della loro ridefinizione si confermano i criteri disciplinati dal CCDI 19/12/2017 per quanto concerne le specifiche responsabilità individuate dall'art. 70-quinques, comma 2, del CCNL 22/05/2018.

Art. 10 - Indennità di reperibilità, indennità di turno, compensi art. 24 comma 1 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. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; l'ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti anche volontari.

3. A decorrere dal 1 gennaio 2019, qualora l'ente ritenga necessario garantire un servizio di pronta reperibilità senza tuttavia disporre di un numero adeguato di operatori, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 4 del CCNL può essere elevato il limite dei servizi mensili di cui al comma 2, nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di € 12,50. La maggiorazione della tariffa per ogni turno di 12 ore viene elevata solo in relazione ai periodi che eccedono il limite "ordinario" dei sei servizi mensili in base alla graduazione intermedia indicata nella seguente tabella 2:

tabella 2

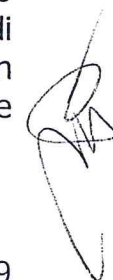

Servizi mensili	Fascia	Valore giornaliero
Fino a 6	Fascia ordinaria	10,33
Da 7 a 9	Fascia extra 1	12,50

4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo, anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art. 38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14/09/2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione dell'indennità di reperibilità.
6. La disciplina del comma 5 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art 11 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressione economiche

1. L'art. 16 del CCNL 21/05/2018 stabilisce che, nel limite delle risorse disponibili, le progressioni economiche sono riconosciute in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. La progressione viene attribuita ai dipendenti che realizzano la migliore prestazione lavorativa, verificata attraverso la scheda di valutazione della performance individuale prevista dal Sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Partecipano alla selezione per la progressione economica i dipendenti dell'ente, comprese le posizioni organizzative, in possesso dei seguenti requisiti posseduti al 31/12 dell'anno precedente:

- a. Titolari di rapporto di lavoro a tempo indeterminato in servizio all'1/01 (compresi comandi in uscita e distacchi nell'interesse dell'Ente distaccante), ad esclusione del personale in aspettativa per mandato politico, sindacale o per assunzione di incarichi dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del TUEL 267/2000;
 - b. anzianità nella posizione economica indicata nella tabella 3 di seguito riportata (la decorrenza dall'ultima progressione è riferita all'anno intero);
 - c. non aver riportato alcun tipo di sanzione disciplinare nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione;
 - d. aver prestato servizio nell'ente per almeno 12 mesi antecedenti alla data di decorrenza della progressione; si precisa che il presente requisito non è richiesto per i dipendenti in trasferimento dai Comuni aderenti all'Unione Terre d'acqua e viceversa, in tali casi i periodi di lavoro sono sommati ai fini della progressione economica orizzontale.
3. Sulla base della documentazione agli atti e dei criteri di cui al presente articolo, per ogni dipendente viene calcolato il punteggio medio relativo alla sola performance individuale relativa al triennio precedente. Sulla base del punteggio medio viene quindi predisposta una graduatoria per ciascuna categoria ordinata per punteggi decrescenti, tenuto conto dei valori minimi di accesso riportati nella tabella 4 e della misurazione dello sviluppo delle competenze ed accrescimento professionale facenti parte della performance individuale di cui alla tabella 5.
- La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
4. A parità di punteggio, la progressione viene attribuita, in primo luogo sulla base del punteggio più elevato ottenuto nella valutazione della performance individuale di cui al precedente comma 3 dell'anno precedente e, successivamente, in base alla maggiore anzianità di servizio.
5. La graduatoria di cui al precedente comma 3 è finalizzata esclusivamente alla procedura di attribuzione delle progressioni annualmente stabilite; esaurita la procedura, la graduatoria non produce più alcun effetto.
6. Tenuto conto della disponibilità delle risorse di parte stabile del Fondo, l'Accordo annuale sull'utilizzo delle stesse definisce la quantità di risorse da destinare alle nuove progressioni economiche distintamente per categorie.
7. Le progressioni economiche hanno decorrenza dalla data di approvazione della graduatoria definitiva, salvo stabilire, in sede di accordo annuale tra le parti trattanti, una decorrenza retroattiva che non potrà comunque essere antecedente al 1 gennaio dell'anno in cui viene prevista l'attivazione dell'istituto.
8. Casi particolari:
- a. Per i dipendenti provenienti in mobilità da altri Enti e che rientrano dal comando\distacco, oltre al requisito dell'anzianità di servizio, si acquisiscono le valutazioni dagli enti di provenienza per il periodo necessario, equiparandole al sistema di valutazione in uso nell'ente.
 - b. ai fini del possesso del requisito dell'anzianità, si considera anche il periodo lavorato nell'ente a tempo determinato purché si tratti del tempo determinato di un contratto di formazione e lavoro trasformato a tempo indeterminato o di un dipendente soggetto a processo di stabilizzazione, nel medesimo profilo e categoria;



- c. la mancanza della valutazione annuale per assenza dal servizio superiore a nove mesi a causa di astensione per maternità o terapie salvavita viene neutralizzata e sostituita con il punteggio dell'ultima valutazione utile precedente.
- d. Il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto di lavoro a tempo pieno ai fini della maturazione dell'anzianità necessaria per la partecipazione.
- e. Sono esclusi dal computo dell'anzianità di servizio i periodi di aspettativa e di congedo non retribuiti. I periodi di aspettativa di cui all'art. 34, 3° e 5° comma del D.lgs. n. 151/2001 sono considerati utili ai fini della progressione orizzontale.

Tabella 3 – anni di permanenza nella posizione economica per partecipare alla progressione

CATEGORIA	ANNI PERMANENZA MINIMA
B1	4
B2	4
B3	5
B4	5
B5	6
B6	7
C1	4
C2	5
C3	6
C4	7
C5	7
D1	4
D2	5
D3	6
D4	6
D5	7

Tabella 4 – valori minimi di accesso

VALORE MINIMO	CATEGORIA ECONOMICA
Da 70 su 100	Da B1 a B3
Da 75 su 100	da B3 a B7
Da 81 su 100	Da C1 a C3

Da 83 su 100	C3 – C4
Da 85 su 100	C4 a C6
Da 90 su 100	D1 a D2
Da 93 su 100	D2 a D3
Da 95 su 100	da D3 a D6

Tabella 5 - Misurazione dello sviluppo delle competenze ed accrescimento professionale

Sulla base dei risultati ottenuti in relazione allo sviluppo delle competenze e l'accrescimento professionale individuali e di gruppo, il Dirigente/responsabile apicale valuta la posizione in correlazione sia alle competenze acquisite ed espresse sia al potenziale, con i seguenti pesi:

per la cat B1 a B3	competenze professionali individuali	10
	competenze individuali sul gruppo	90
per la cat B4 fino alla categoria B7	competenze professionali individuali	20
	competenze individuali sul gruppo	80
per la cat C1 fino alla categoria C3	competenze professionali individuali	15
	competenze individuali sul gruppo	85
dalla categoria C4 fino alla categoria C6	competenze professionali individuali	50
	competenze individuali sul gruppo	50
dalla categoria D1 fino alla categoria D3	competenze professionali individuali	70
	competenze individuali sul gruppo	30
dalla categoria D4 fino alla categoria D7	competenze professionali individuali	90
	competenze individuali sul gruppo	10

Per ciascun ambito di valutazione (competenze professionali individuali e di gruppo) i punteggi saranno assegnati sulla base delle caratteristiche professionali del dipendente in relazione al ruolo ricoperto. I punteggi vanno a 1 a 5 (1 competenze non adeguate; 2 sotto le attese; 3 parzialmente sotto le attese; 4 in linea con le attese; 5 sopra le attese).

Per i passaggi da B1 a B3 e da C1 a C3, la valutazione verterà su:
abilità operative dimostrate, senso di responsabilità verso l'amministrazione, integrazione contesto lavorativo, orientamento al risultato, rispetto degli impegni.

Per i passaggi da B4 a B7, la valutazione verterà su:
abilità operative dimostrate, senso di responsabilità verso l'amministrazione, integrazione contesto lavorativo, orientamento al risultato, rispetto degli impegni, capacità di lavorare in gruppo, rispettare e far rispettare le regole, risolvere le difficoltà di carattere operativo senza ricorrere al superiore.

Per i passaggi da C4 a C6 e per la categoria D la valutazione verterà su: assumere compiti di responsabilità, organizzazione del tempo, organizzazione del lavoro proprio e in relazione con gli altri, orientamento al risultato ed affidabilità; partecipazione e propositività rispetto agli obiettivi di gestione o di sviluppo fissati; capacità di esercitare influenza propositiva e positiva nei confronti del gruppo di lavoro, autonomia e capacità d'iniziativa personale nelle situazioni complesse; capacità di proporre soluzioni in autonomia; elaborazione e attuazione di progetti e obiettivi innovativi anche attraverso l'integrazione di diversi servizi/uffici, finalizzati al miglioramento della gestione e/o dei servizi erogati.

Art. 12 - Definizione clausole relative all'anno 2018

1. Per l'anno 2018 le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito nel contratto decentrato precedente al presente per le parti non in contrasto con il vigente contratto collettivo nazionale e non disciplinate nel presente CCDI.
2. Si precisa che la percentuale di dipendenti a cui riconoscere il differenziale del premio individuale (art. 69 CCNL) come disciplinato al precedente art. 5, per l'anno 2018 è fissata nella misura del 10%.
3. In relazione all'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali, per l'anno 2018 le parti convengono la decorrenza al 01/01/2018 con i criteri e le modalità previste al precedente art. 11, destinando a tale scopo € 9.000,00. I passaggi di finale posizione economica in ciascuna categoria introdotti dal CCNL 22/05/2018 saranno presi in considerazione, con riferimento al sistema di valutazione vigente, a valere sul Fondo risorse decentrate del 2019.

Art. 13 – Norma finale e transitoria

1. In considerazione della fase di prima applicazione del CCNL 21/05/2018 e del presente CCDI, le parti convengono di proseguire il confronto sia per monitorarne l'andamento in relazione all'applicazione dei diversi istituti rispetto alla concreta organizzazione dell'Ente sia per favorire un'intesa sulle materie non trattate dal presente CCDI anche al fine di cogliere a pieno le potenzialità offerte dal citato CCNL (a titolo esemplificativo e non esaustivo: programmi di formazione, conciliazione vita-lavoro, disciplina degli orari di lavoro, criteri di pesatura relativi alle posizioni organizzative).
2. Si allega alla presente l'ipotesi di utilizzo del Fondo risorse decentrate anni 2018 e 2019, rispettivamente sotto le lettere A e B.
3. Si allegano alla presente le schede di valutazione della performance individuale e organizzativa per ciascuna categoria, rispettivamente sotto le lettere C e D.

Allegato A
Fondo risorse decentrate: utilizzo anno 2018

STABILI			
Contratto	Descrizione	Importo in €	Totale
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 c. 2 lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali del personale (PEO + ad personam riassorbibile)	€ 75.000,00	
	Art. 17 c. 2 lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali del personale (PEO + ad personam riassorbibile) Anno 2018	€ 9.000,00	
	Art. 17 c. 2 lett. c) - Fondo per la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di Posizione Organizzativa	€ 5.000,00	
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 31 - Indennità potenziato Nido	€ 4.100,00	
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 - Indennità aggiuntiva Nido	€ 2.500,00	
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 c. 4 - Indennità di comparto	€ 38.000,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2018			€ 133.600,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2018			
Contratto	Descrizione	Importo in €	Totale
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 c. 2 lett. d) - Salario Accessorio: - reperibilità € 3.200,00 - maneggio valori... € 600,00; - indennità rischio.. € 1.100,00; - magg.art.24/2000 € 200,00.	€ 5.100,00	
	Art. 17 c. 2 lett. i) - Compensi per specifiche responsabilità affidate al personale urp, anagrafe (€ 200,00 per chi copre una funzione ed € 300,00 per chi ricopre due funzioni)	€ 1.900,00	
	Art. 17 c. 2 lett. f) - come sostituito dall'art. 7 ccnl 9/5/2006 e art. 22 c. 4 C.I.D. del 2007: Compensi per particolari responsabilità affidate al personale	€ 16.650,00	
	Indennità di disagio	€ 300,00	
	PARZIALE RISORSE VARIABILI GIA' CONTRATTATE		€ 23.950,00
	Art. 15 c.1 lett. k) - risorse da specifiche disposizioni di legge: incentivi funzioni tecniche	€ 11.257,23	
	PRODUTTIVITA' DIPENDENTI 2018	€ 81.401,77	
TOTALE UTILIZZO VARIABILI FONDO ANNO 2018			€ 116.609,00
TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2018			€ 250.209,00

Le risorse assegnate alle P.E.O. vengono suddivise su ciascuna categoria sulla base di un sistema proporzionale secondo la seguente formula:

Budget per categoria = (totale delle risorse Peo X n. Dipendenti aventi i requisiti della categoria) / n. Totale dei dipendenti aventi i requisiti

Budget destinato alle PO


Budget destinato alle P.O. (indennità di posizione e di risultato) pari a € 55.860,00.

Indennità di risultato pari al 33,00% dell'indennità di posizione.

Indennità di risultato pari al 24,81% dell'intero budget destinato alle P.O. (indennità di posizione e di risultato).

Allegato B

Fondo risorse decentrate: utilizzo anno 2019

STABILI			
Contratto	Descrizione	Importo in €	Totale
C.C.N.L. 01/04/1999	Art. 17 c. 2 lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali del personale (PEO + ad personam riassorbibile)	€ 75.000,00	
	Art. 17 c. 2 lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali del personale (PEO + ad personam riassorbibile) Anno 2018	€ 9.000,00	
	Art. 17 c. 2 lett. b) - Fondo per progressioni orizzontali del personale (PEO + ad personam riassorbibile) Anno 2019	€ 13.500,00	
	Art. 17 c. 2 lett. c) - Fondo per la retribuzione di posizione e risultato ai titolari di Posizione Organizzativa	€ 5.000,00	
C.C.N.L. 14/09/2000	Art. 31 - Indennità potenziato Nido	€ 4.100,00	
C.C.N.L. 05/10/2001	Art. 6 - Indennità aggiuntiva Nido	€ 2.500,00	
C.C.N.L. 22/01/2004	Art. 33 c. 4 - Indennità di comparto	€ 38.000,00	
TOTALE UTILIZZO RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2019			€ 147.100,00
UTILIZZO RISORSE VARIABILI ANNO 2019			
Contratto	Descrizione	Importo in €	Totale
C.C.N.L. 01/04/1999 – 21/5/2018	Art. 17 c. 2 lett. d) 01/04/199 e C.C.N.L. 21/5/18 - Salario Accessorio: - reperibilità € 3.200,00 - indennità particolari condizioni di lavoro € 4100,00; - magg.art.24/2000 € 200,00.	€ 7.500,00	
	Art. 70 quinquies co. 2 C.C.N.L. 21/5/18 - Indennità specifiche responsabilità	€ 1.900,00	
	Art. 70 quinquies co. 1 C.C.N.L. 21/5/18 - Indennità specifiche responsabilità	€ 16.650,00	
	Art. 15 c.1 lett. k) 01/04/199 e C.C.N.L. 21/5/18 - risorse da specifiche disposizioni di legge: incentivi funzioni tecniche	DA DESTINARE 	
	TOTALE PARZIALE RISORSE VARIABILI 2019		
PRODUTTIVITA' DIPENDENTI 2019			€ 50.130,00
TOTALE UTILIZZO COMPLESSIVO FONDO 2019			€ 223.280,00

Le risorse assegnate alle P.E.O. vengono suddivise su ciascuna categoria sulla base di un sistema proporzionale secondo la seguente formula:

Budget per categoria = (totale delle risorse Peo X n. Dipendenti aventi i requisiti della categoria) / n. Totale dei dipendenti aventi i requisiti

Budget destinato alle PO

Budget destinato alle P.O. (indennità di posizione e di risultato) pari a € 55.860,00.

Indennità di risultato pari al 33,00% dell'indennità di posizione.

Indennità di risultato pari al 24,81% dell'intero budget destinato alle P.O. (indennità di posizione e di risultato).

Allegato C

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno
Cat. -B-C-

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

Area della performance

RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 10)

Obiettivo di performance organizzativa	Peso	Indicatore	Risultato	%Raggiungimento	Punteggio
TOTALE PUNTEGGIO A					

RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 20)

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%Raggiungimento	Punteggio
TOTALE PUNTEGGIO B					
RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A + B MAX=30 PUNTI					

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 70)

AREA GESTIONALE (p. max=10) oppure 20	1	2	3	4	5
Gestione del Ruolo 4					
Orientamento all'utenza 3					
Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti 3					
TOTALE					
AREA RELAZIONALE (p. max=30)	1	2	3	4	5
Disponibilità al lavoro di gruppo 10					
Collaborazione, cooperazione ed integrazione 20					
TOTALE					
AREA INNOVATIVO /COGNITIVA (p. max=30) o 20	1	2	3	4	5
Propositività e supporto all'innovazione					
Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi					

TOTALE							
TOTALE (B+C)							
TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI COMPORAMENTI)	+						
Sviluppo delle competenze e dell'accrescimento professionale individuali e di gruppo: valutazione della posizione in correlazione sia alle competenze acquisite ed espresse sia al potenziale							
AREA SVILUPPO ACCRESCIMENTO max=100) oppure 10	COMPETENZE PROFESSIONALE	ED (p.	1	2	3	4	5
competenze professionali individuali 10 (cat B1-B3)							
competenze individuali sul gruppo 90(cat B1-B3)							
competenze professionali individuali 20 (cat B4-B7)							
competenze individuali sul gruppo 80 (cat B4-B7)							
competenze professionali individuali 15 (cat C1-C3)							
competenze individuali sul gruppo 85 (cat C1-C3)							
competenze professionali individuali 50 (cat C4-C6)							
competenze individuali sul gruppo 50 (cat C4-C6)							
A TOTALE							
OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO							
OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI FINALI							
DEL VALUTATO				DEL VALUTATORE			

DATA DI CONSEGNA:

PER RICEVUTA

Firma del dipendente
Servizio/Dirigente

Firma del Responsabile di

Allegato D

SCHEDA DI VALUTAZIONE DELLA PRESTAZIONE anno

Cat. D

AREA	
SERVIZIO	
COGNOME/NOME	
PROFILO	

Area della performance

RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 10)

Obiettivo di performance organizzativa	Peso	Indicatore	Risultato	%Raggiungimento	Punteggio
TOTALE PUNTEGGIO A					

RISULTATI (PUNTEGGIO MASSIMO 30)

Obiettivo	Peso	Indicatore	Risultato	%Raggiungimento	Punteggio
1					
2					
TOTALE PUNTEGGIO					

RIPARAMETRAZIONE RIFERITA A+B MAX=40 PUNTI

COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI (PUNTEGGIO MASSIMO 60)

AREA GESTIONALE (p. max=30) oppure 10	1	2	3	4	5
Gestione del Ruolo					
Orientamento all'utenza					
Autonomia e responsabilità nell'espletamento dei compiti					
A TOTALE					
AREA RELAZIONALE (p. max= 10) oppure 30	1	2	3	4	5
Disponibilità al lavoro di gruppo					
Collaborazione, cooperazione ed integrazione					
B TOTALE					
AREA INNOVATIVO/COGNITIVA (p. max= 20)	1	2	3	4	5
Propositività e supporto all'innovazione					
Flessibilità e adattamento ai cambiamenti organizzativi					
Capacità di proporre soluzioni innovative e					

17

migliorativa					
C TOTALE					
TOTALE (A+B+C)					

TOTALE PUNTEGGIO (RISULTATI COMPORAMENTI)	+	
--	----------	--

Sviluppo delle competenze e dell'accrescimento professionale individuali e di gruppo: valutazione della posizione in correlazione sia alle competenze acquisite ed espresse sia al potenziale

AREA SVILUPPO ACCRESCIMENTO max=100) oppure 10	COMPETENZE PROFESSIONALE	ED (p.	1	2	3	4	5
			competenze professionali individuali 70 (cat D1-D3)				
competenze individuali sul gruppo 30(cat D1-D3)							
competenze professionali individuali 90 (cat D4-D7)							
competenze individuali sul gruppo 10 (cat D4-D7)							
A TOTALE							

OSSERVAZIONI DERIVANTI DALLA VERIFICA DI META' ANNO	
OSSERVAZIONI E SUGGERIMENTI FINALI	
DEL VALUTATO	DEL VALUTATORE

DATA DI CONSEGNA:

PER RICEVUTO

Firma del dipendente Servizio/Dirigente

Firma del Responsabile di