



# PREINTESA

Fondo 2017

Il giorno 28 settembre 2018 alle ore 10.00 presso la sede della Provincia, Piazza della Libertà n. 3, tra R.S.U., OO.SS. territoriali e delegazione di parte pubblica, si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente relativo all'anno 2017.

Per la parte pubblica sottoscrive il contratto decentrato integrativo anno 2017:

Dr. Patrizio Lucci \_\_\_\_\_

Per la parte sindacale sottoscrivono il contratto decentrato integrativo anno 2017:

RSU

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

CGIL \_\_\_\_\_

CISL \_\_\_\_\_

UIL \_\_\_\_\_

CSA \_\_\_\_\_

_____	_____
_____	_____

# SOMMARIO

## TITOLO I – Disposizioni generali

*Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale*

*Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria*

*(art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)*

*Art. 3 – Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)*

*Art. 4 – Risorse stabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)*

*Art. 5 – Risorse variabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)*

## TITOLO II – Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

*Art. 6 – Destinazione delle risorse*

*Art. 7 – Indennità di rischio e disagio (art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d/e CCNL 1/4/1999,*

*Art. 8 – Lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/20009)*

## TITOLO III – Area delle responsabilità

*Art. 9 – Risorse destinate all' Area delle responsabilità*

*Art. 10 – Posizioni Organizzative e Alte Professionalità (art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)*

*Art. 11 – Particolari responsabilità (art.17, comma 2, lettera f, CCNL 1.04.99)*

## TITOLO IV – Incentivazione della performance

*Art. 12 – Compensi per la premialità individuale(art. 40, comma 3 bis, Dlgs. 165/2001, art. 23, Dlgs 150/2009, art. 5, comma 5, CCNL 1/4/1999, art. 5 del CCNL 31.7.2009)*

*Art. 13 – Incentivazione – Modalità applicative*

*Art. 14 – Applicazione delle disposizioni - criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività*

*Art. 15 – Particolari casistiche*

\*\*\*\*\*

*Art. 16 – Norma finale*

# **TITOLO I**

## **DISPOSIZIONI GENERALI**

### **ART. 1**

#### **Quadro normativo e contrattuale**

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

D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;

D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;

D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;

D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;

D.L. 6/3/2014, n. 16, convertito con modificazioni nella 2/5/2014, n. 68 che all'art. 4 definisce "Misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi";

Legge n. 237/2016 (legge di stabilità 2017);

Decreto Legislativo n. 75/2017 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".

Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 663 del 15/11/2010, aggiornato con decreto presidenziale n. 191 del 17/05/2016;

Regolamento in materia di valutazione e premialità di cui alla delibera G.C. n. 92 del 29/09/2010 e Sistema della performance della Provincia di Arezzo approvato con delibere G. P. n. 766 del 23/12/2010 e Piano della performance triennale 2017-2019 approvato con Decreto del Presidente n. 150 dell'11/10/2017, Piano della Performance 2017 approvato con Decreto del Presidente n. 151 dell'11/10/2017;

Decreto del Presidente n. 154 dell'11/10/2017 relativo all'approvazione del Piano esecutivo di gestione per l'anno 2017;

CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009;

Decreto del Presidente n. 124 del 27/7/2018 con il quale si autorizza la sottoscrizione della preintesa;

Parere favorevole del Collegio dei Revisori;

Decreto del Presidente n. 138 del 20/9/2018 con il quale si autorizza la sottoscrizione definitiva dell'accordo decentrato per il personale non dirigente relativo all'anno 2017.

Le parti danno atto delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011) e successive modificazioni.

**ART. 2**  
**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**  
**(art. 5 CCNL 1/4/1999 e art. 4 CCNL 22/1/2004)**

Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Il presente contratto collettivo si riferisce all'anno 2017 e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

**ART. 3**  
**Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate**  
**(artt. 31 e 32 CCNL 22/01/2004)**

Preso atto dell'art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017 che recita: "nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, **l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del Patto di Stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016".

Le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (risorse decentrate) per l'anno **2016**, distinte, secondo le indicazioni contenute negli artt. 31 e 32 del C.C.N.L. Regioni Autonomie Locali del 22.01.2004, in RISORSE STABILI e RISORSE VARIABILI ammontavano a:

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>879.709,57</b>
<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>479.746,52</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2016</b>	<b>1.359.456,09</b>

Tale importo subisce una ulteriore decurtazione pari a euro 130.716,00, di cui 84.588,00 sulle risorse stabili e 46.128,00 su quelle variabili, dovuta alla riduzione a regime per il personale cessato nel 2016.

**Alla luce di quanto sopra il limite massimo complessivo del fondo relativo all'anno 2017 ammonta a euro 1.228.740,09.**

Pertanto il fondo per le risorse decentrate **2017** viene così rideterminato:

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>	<b>805.928,21</b>
<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>	<b>421.616,52</b>
<b>TOTALE FONDO ANNO 2017</b>	<b>1.227.546,73</b>

Nelle disposizioni che seguono sono indicate le voci di alimentazione della parte stabile e della parte variabile del fondo per le risorse decentrate.

**ART. 4**  
**Risorse stabili**  
(art. 31 CCNL 22/01/2004)

L'importo complessivo delle risorse stabili, risorse aventi cioè carattere di certezza, stabilità e continuità, è determinato come riportato nella seguente tabella:

<b>RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017</b>		
<b>CCNL</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>CCNL 01/04/1999</b>	Art. 14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario anno 1999	0,00
	Art. 15 comma 1 lettera a) risorse ex art. 31 comma 2	448.738,00
	Art. 15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	68.992,44
	Art. 15 comma 1 lettera h) risorse destinate al finanziamento dell'indennità di direzione e di staff per il personale ex VIII Q.F.	32.042,02
	Art. 15 comma 1 lettera j) risorse pari allo 0,52% monte salari anno 1997	36.943,19
	Art. 15 comma 1 lettera l) somme trasferite personale	249.482,00
<b>CCNL 05/10/2001</b>	Art. 4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	81.535,00
	Art. 4 comma 2 recupero RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato	345.061,12
<b>CCNL 22/01/2004</b>	Art. 32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	48.716,46
	Art. 32 comma 2 incremento 0,50% del monte salari anno 2001	39.287,47
	art. 32, comma 7 - incremento per alte professionalità	11.880,00
<b>CCNL 9/05/2006</b>	art. 4, comma 1	50.232,61

<b>CCNL 11/04/2008</b>	art. 8 comma 2	63.827,85
<b>RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>1.476.738,16</b>
Riduzione del fondo personale cessato 2011/2014		631.899,47
Riduzione fondo pers. trasferito L.R. 22/2015		352.209,47
Riduzione personale cessato 2016		84.588,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI ANNO 2017</b>		<b>805.928,21</b>

## ART. 5

### Risorse variabili (art. 31 CCNL 22/01/2004)

L'importo complessivo delle risorse variabili, risorse aventi cioè carattere di eventualità e variabilità, nel caso specifico della Provincia di Arezzo, è così determinato:

<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017</b>		
CCNL	DESCRIZIONE	IMPORTO
<b>CCNL 01/04/99</b>	<p><b>Art. 15, comma 1 - lettera k</b> (come da art. 4, comma 3, CCNL 05/10/2001) - risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Incentivo progettazione e compensi legali</li> </ul>	0,00
	<p><b>Art. 15, comma 2</b> - ove sussista la capacità di bilancio dell'ente si possono integrare le somme del fondo sino all' 1,2% massimo su base annua del monte salari del personale riferito all'anno 1997</p>	85.254,12

	<b>Art. 15, comma 5 –</b> risorse necessarie a sostenere oneri del trattamento economico accessorio in caso di attivazione di nuovi servizi e processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio	534.000,00
<b>RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2017</b>		<b>619.254,12</b>
Riduzione del fondo anni 2011/2014		58.140,60
Riduzione fondo pers. trasferito L.R. 22/2015		93.367,00
Riduzione personale cessato 2016		46.128,00
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI ANNO 2016</b>		<b>421.618,52</b>

## **TITOLO II**

### **Istituti collegati all'organizzazione del lavoro**

#### **ART. 6**

#### **Destinazione delle risorse**

Sono destinate, in base all'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento professionale del personale dell'ente, le seguenti risorse:

- 1) Indennità collegate all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 45 comma 3 Dlgs 165/2001):
  - Indennità di turno, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione festivi e notturni (art. 17, comma 2, lettere d, e, CCNL 1/4/1999) **155.000,00**
- 2) Indennità collegate all'inquadramento professionale in base alle disposizioni del CCNL:
  - indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004) **110.206,32**

#### **ART. 7**

#### **Indennità di rischio e disagio**

**(art. 45, comma 3, Dlgs 165/2001; art. 17, comma 2, lettera d, CCNL 1/4/1999; art. 37 CCNL 14/9/2000, e art. 41 CCNL 22/01/2004)**

Si conferma il testo degli articoli 4 e 5 del CCDI 2.7.2008 e art. 4 CCDI 10.11.2011



**ART. 8**  
**Lavoro straordinario**  
 (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2000)

Si conferma il testo dell'art. 10 del regolamento sull'orario di lavoro approvato con delibera GP n. 121 del 1.3.2010.

**TITOLO III**  
**Area delle Responsabilità**

**ART. 9**  
**Risorse destinate all' Area delle responsabilità**

Tenendo conto della ridefinizione degli istituti collegati all'organizzazione del lavoro, si prevede la seguente assegnazione delle risorse:

<b>Posizioni organizzative</b>	<b>138.400,00</b>	Quota di risorse destinata dal CCDI: <b>138.400,00</b>
<b>Alte professionalità</b>	<b>12.000,00</b>	Quota di risorse destinata dal CCNL: <b>12.000,00</b>

<b>Specifiche responsabilità</b>	<b>31.930,56</b>	Quota complessiva di risorse così destinata:	
	Specifiche responsabilità (art.17, comma 2, <b>lettera f</b> , CCNL 1.04.99)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Personale appartenente alle categorie giuridiche D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa</li> </ul>	<b>31.630,56</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Urp art 17 comma 2 lett.1 CCNL 01/04/19999</li> </ul>	<b>300,00</b>

<b>Indennità personale ex VIII q.f.</b>	<b>1.549,44</b>	destinate al personale che ne beneficiava all'entrata in vigore del CCNL 31.03.1999 sul sistema di classificazione del personale
<b>Progressioni orizzontali</b>	<b>275.124,03</b>	Progressioni effettuate e consolidate alla data del 31/12/2017
<b>Ex LED</b>	<b>16.348,48</b>	Quota utilizzata per finanziamento ex LED consolidata alla data del 31/12/2017

**ART. 10**  
**Posizioni Organizzative e Alte Professionalità**  
(art. 8, 9 e 10 CCNL 31/3/1999 e art. 10 CCNL 22/1/2004)

Si conferma il testo dell'art. 5 punto 15 del CCDI 10.11.2011.

**ART. 11**  
**Particolari responsabilità**  
(art. 17, comma 2, lettera f, CCNL 1.04.99)

Si conferma il testo dell'art. 4 CCDI 10.11.2011.

## **TITOLO IV**

### **Incentivazione della performance**

**ART. 12**  
**Compensi per la premialità individuale**  
(art. 40, comma 3 bis, Dlgs. 165/2001, art. 23, Dlgs 150/2009,  
art. 5, comma 5, CCNL 1/4/1999, art. 5 del CCNL 31.7.2009)

Il presente contratto si conforma ai seguenti principi:

la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance (art. 40, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001); lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali (art. 40 comma 3 *quinquies*, Dlgs 165/2001), secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del Dlgs 150/2009 e dall'art. 6, comma 1, Dlgs 141/2011; l'erogazione degli incentivi e dei premi presuppone l'adozione del regolamento in materia di valutazione e premialità (delibera G.C. n. 92 del 29/09/2010) e Sistema della performance della Provincia di Arezzo approvato con delibere G. P. n. 766 del 23/12/2010. all'incentivazione della performance individuale è destinata la quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001).

Sussistendo le condizioni per destinare alla performance risorse aggiuntive, come da prospetto relativo alle risorse variabili di cui al precedente art. 5, risultano destinate all'incentivazione della performance:

- risorse destinate alla produttività e all'incentivazione dei dipendenti in base alle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale: euro **371.947,90** (somma destinata alla produttività generale derivante per euro 50.329,38 da parte stabile e per euro 321.618,52 da parte variabile)
- progetto disponibilità: euro **100.000,00**
- la retribuzione di risultato destinata a posizioni organizzative ed alte professionalità: euro **15.040,00**

## **ART. 13**

### **Incentivazione – Modalità applicative**

Le proposte di progetti incentivanti e, in generale, delle altre attività incentivate con specifici compensi, devono essere presentate al tavolo sindacale, in concomitanza con la sessione di rinnovo del contratto decentrato integrativo oppure in sede di delegazione trattante previa menzione nella convocazione della parte sindacale, ai fini del computo nell'ambito del fondo per il trattamento economico accessorio, della previa verifica dei relativi limiti e della concreta possibilità di finanziamento.

Le proposte devono avere le seguenti caratteristiche:

- garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento
- indicare le risorse da impiegare
- indicare l'importo lordo complessivo previsto
- indicare le fonti di finanziamento
- non possono essere sostitutivi di carenze di organico.

Prima di individuare le risorse umane da impiegare nelle attività, il relativo dirigente/responsabile dovrà:

1. garantire la conoscibilità del progetto da parte di tutti gli interessati con mezzi idonei in relazione alle varie situazioni lavorative (avviso, posta elettronica, riunione illustrativa, comunicazione personale);
2. garantire la possibilità di dichiarare la propria disponibilità alla partecipazione,
3. per quanto possibile, evitare il cumulo di opportunità e applicare il principio della rotazione;
4. garantire la formale notizia dell'avvenuta comunicazione e delle relative modalità utilizzate.

Le proposte di progetto o di incentivazione indicate dai dipendenti sono indirizzate al dirigente della struttura di appartenenza che si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della proposta.

Fermi restando i criteri generali sui progetti incentivanti, il regolamento in materia di valutazione e premialità ed il piano della performance prevedono presupposti, condizioni e procedure per la valutazione della performance e per l'erogazione degli incentivi nel rispetto della disposizione di legge.

## **ART. 14**

### **Applicazione delle disposizioni**

#### **Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività**

Si conferma il testo del corrispondente articolo 15 del CCDI 10.11.2011 che di seguito si trascrive:

1. *La valutazione del personale non dirigente della Provincia di Arezzo, ai fini della gestione del salario variabile, si basa sulla valutazione delle prestazioni intese come apporto individuale del dipendente sia al conseguimento degli obiettivi di Ente e Servizio/Ufficio di appartenenza, sia all'efficace espletamento delle azioni significative comunque riconducibili al servizio/Ufficio stessi.*
2. *Per i dipendenti e titolari di P.O., i valutatori terranno anche conto del Dizionario Generale delle Competenze della Provincia di Arezzo (allegato atto GP 766/2010), di approvazione del sistema di valutazione della performance).*
3. *La performance individuale del dipendente è collegata: a) al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali, e/o al rispetto delle procedure (certificazione di qualità e/o carta dei servizi), e/o all'impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (customer satisfaction); b) alla qualità del contributo assicurato alla performance di Servizio/Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi, misurati secondo i parametri di cui al successivo punto 7.*
4. *Il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente.*
5. *Lo strumento per la definizione, assegnazione e valutazione degli obiettivi strategici di Ente è rappresentato dal Piano della performance.*
6. *L'attribuzione delle singole quote di produttività ai Servizi/Uffici, effettuata dalla Giunta Provinciale, è collegata: - alla strategicità degli obiettivi da parte dell'Ente; - al numero di dipendenti incaricati di area di posizione organizzativa (P.O.) nel Servizio/Ufficio.*
7. *I criteri di valutazione dei dipendenti sono dati da: a) Assiduità nello svolgimento delle mansioni b) Grado di precisione del prodotto c) Iniziativa personale e capacità di trovare soluzioni d) Orientamento al servizio e collaborazione con i colleghi e) Rapporto con l'utenza f) Apprendimento su percorsi di formazione*
8. *La valutazione dei dipendenti, sia per quanto concerne Progetti/Co.ge e Carta Servizi, sia la prestazione individuale, sarà attribuita dai dirigenti e verrà calcolata sommando il grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi di Servizio assegnati con i parametri individuali. L'intervento dei dirigenti deve essere tale da assicurare tenuta ed uniformità delle valutazioni e da gestire i casi di non conformità di vedute tra valutatore e valutato.*
9. *Al fine di accedere al sistema di premialità, il dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio all'esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale. L'assegnazione dei dipendenti ai progetti del Servizio deve garantire la possibilità (teorica) per tutti - indipendentemente dal numero dei progetti - di conseguire la quota massima prevista di produttività corre lata al grado di conseguimento de i progetti/obiettivi.*
10. *Al dipendente che consegue un punteggio di valutazione inferiore a 61 è preclusa la possibilità di percepire produttività. Peraltro, l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati non equivale all'accertata inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.*

11. *Per il personale dipendente, il punteggio complessivo conseguito comporta il riconoscimento della produttività assegnata al Servizio/Ufficio nella seguente misura:*
  - fino a 60: pari a 0
  - da 61 a 99: pari al 60%
  - da 100 a 119: pari all' 80%
  - da 120 a 144: pari al 100%
  - da 145 a 160: possibilità del dirigente di riconoscere ulteriori somme aggiuntive disponibili nell'ambito del budget assegnato.
12. *Il dirigente attribuisce ai propri collaboratori un punteggio complessivo inferiore 120 solo a seguito di relazione motivata.*
13. *La partecipazione a progetti di particolare strategicità e particolare valore economico, evidenziati nel Piano della performance, che danno luogo a specifiche differenziate ulteriori valutazioni sul grado di raggiungimento dell'obiettivo, con un valore individuale superiore a euro 600,00, comportano per i dipendenti interessati inquadrati con la qualifica di Capo Cantoniere o Cantoniere una partecipazione ai restanti progetti del Servizio/Ufficio di appartenenza in misura non superiore al 90%, per tutti gli altri dipendenti una partecipazione ai restanti progetti non superiore al 75%.*
14. *Qualora il dipendente intenda contestare la valutazione, entro 7 gg. dalla ricevuta comunicazione presenta istanza motivata di revisione all'Ufficio Conciliazione, individuato, a tali fini, nei dirigente del Servizio Risorse Umane, che procederà a convocare le parti (dipendente e dirigente) per tentare la conciliazione. Nel caso in cui fosse un dipendente del Servizio Risorse Umane, il dipendente può rivolgersi ad un dirigente di sua fiducia. Il dipendente ha diritto di farsi assistere da rappresentante sindacale e/o da un legale*

## **ART. 15**

### **Particolari casistiche**

**(art. 19 e dichiarazione congiunta n. 13, CCNL 22/1/2004)**

Si conferma il testo del corrispondente articolo 15 del CCDI 10.11.2011 nella parte relativa alle particolari casistiche che di seguito si trascrive.

#### **CASISTICA**

1. *Non dà diritto a produttività (o a produttività proporzionale al servizio prestato):*
  - a) *il servizio in ruolo inferiore a mesi 3*
  - b) *l'aspettativa a qualunque titolo*
  - c) *il distacco presso altro ente/amministrazione*
2. *Dà diritto a produttività in misura ridotta:*
  - a) *l'assenza per malattia, secondo le percentuali stabilite dall'art. 21 CCNL 6.7. 1995 3.*
3. *Non comporta riduzione di produttività:*
  - a) *la fruizione dell'istituto del part time*
  - b) *l'interdizione anticipata e l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità*
  - c) *l'assenza per infortunio e malattia professionale*
  - d) *la fruizione di permessi sindacali*
  - e) *la fruizione di permessi ex lege 104/1992e successive modificazioni.*
4. *Assunzioni a tempo determinato.*

*Nel caso di contratti di lavoro pari ad almeno 12 mesi, al Servizio/Ufficio di appartenenza viene assegnata somma fino ad euro 300 pro-capite, da definire in relazione alla strategicità degli obiettivi assegnati.*

*5. Per i dipendenti comandati in uscita la produttività viene erogata dall'ente di destinazione*

*6. Per i dipendenti comandati in entrata L'Amministrazione Provinciale provvede alla corresponsione del trattamento accessorio.*

*7. Mobilità interna. La valutazione viene espressa (o proposta, nel caso di incaricato di PO) dal dirigente del Servizio ove il dipendente/incaricato ha prestato l'attività lavorativa prevalente. I dirigenti dei Servizi/Uffici coinvolti provvedono a ridefinire gli obiettivi per i dipendenti interessati alla mobilità*

## **ART. 16 NORMA FINALE**

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si fa riferimento al contratto nazionale e alle altre norme di legge in vigore.

Rimangono in vigore tutte le clausole dei precedenti CCDI non in contrasto con il presente accordo.

Il presente contratto conserverà efficacia giuridica ed economica sino alla stipulazione di successivo contratto integrativo.

Gli istituti disciplinati dal presente accordo saranno erogati compatibilmente alle risorse economiche ad essi destinate e nel rispetto dei tempi previsti per le procedure contabili.

L'amministrazione si riserva di recuperare le somme erogate ai sensi del presente accordo qualora, per qualunque motivo, risultassero indebitamente corrisposte.