

**Agenzia Regionale di Sanità della Toscana**

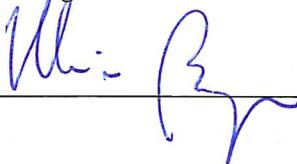
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO**

**Piattaforma triennio 2019-2021**

**Ipotesi del 11/12/2019**

La delegazione di parte pubblica, nella persona di

Mario Braga - Direttore



e le rappresentanze sindacali composte da:

R.S.U. A.R.S., nelle persone di:

Rachele Capocchi



Giacomo Galletti



Emiliano Sessa



Organizzazioni Sindacali territoriali, nelle persone di:

Roberto Mazzi

FP CGIL



Vania Sabatini

FP CGIL



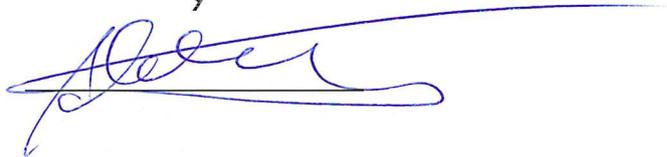
Nicola Burzio

CISL FP



Flavio Gambini

UIL FPL



Le parti, riunite in data odierna, concordano la sottoscrizione della seguente ipotesi di accordo:

## TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1

#### Campo di applicazione

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) si richiama al CCNL Funzioni locali del 21/05/2018 (di seguito CCNL) e alle disposizioni normative di lavoro in vigore e a si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Agenzia Regionale di Sanità (di seguito ARS), di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato (ivi compreso il personale qui comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale).
2. Per i lavoratori con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione a tempo determinato le risorse per il pagamento di eventuali compensi accessori devono essere previste nell'ambito del finanziamento complessivo del progetto che ha dato luogo ai relativi rapporti.

### Art. 2

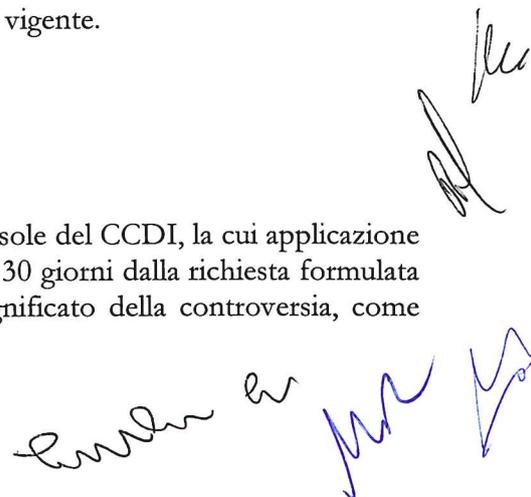
#### Durata, decorrenza, procedura di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata triennale con decorrenza dal 1° gennaio fino al 31 dicembre 2021, salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli; è fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività.
2. Le norme del presente CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto. Gli istituti del trattamento economico che necessitano di negoziazione annuale sono sottoposti a suddetta cadenza.
4. Le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
5. Il presente CCDI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono col medesimo disciplinati.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

### Art. 3

#### Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.



2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.

## TITOLO II - LE RISORSE DECENTRATE

### Art. 4

#### Disciplina delle risorse decentrate

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo la vigente normativa. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e legali, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 68 e 69 del CCNL 21/05/2018.

### Art. 5

#### Costituzione Risorse Contrattazione

1. Le parti prendono atto della costituzione del fondo avvenuta nel rispetto delle disposizioni di cui al CCNL Funzioni Locali 2016-2018; in particolare, il fondo risorse decentrate del personale non dirigente è costituito dall'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili e storicizzate del 2018, incrementato stabilmente dalle risorse dell'art. 67, comma 2 (lett. da a) a h)) del CCNL 2016-2018 e, nel rispetto dei commi 3, 4, 5 e 6 dell'art.67 e dell'art. 68 comma 1, dagli importi variabili di cui di anno in anno il fondo può essere alimentato, al netto, come previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018, delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004.
2. Il fondo di risorse decentrate disponibile per l'anno 2019, costituito con Decreto Direttore dell'ARS n. 150 del 10/12/19 nel rispetto dell'art. 67 del vigente CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e delle norme di legge che regolano la materia (art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017), è quantificato come segue:

|               |                 |   |              |
|---------------|-----------------|---|--------------|
| parte stabile | art. 67 comma 1 | Importo unico consolidato 2018 <i>(al netto delle risorse destinate nel 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato di posizioni organizzative e alte professionalità)</i> | € 295.613,32 |
|---------------|-----------------|---|--------------|

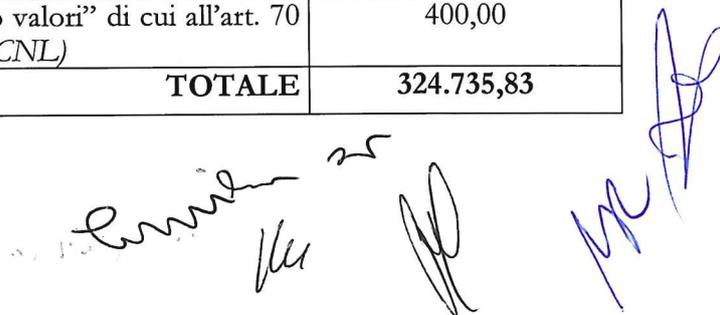


|                 |  |   |                     |
|-----------------|--|---|---------------------|
|                 | art. 67 c. 2 lett. b)                  | Differenziali progressioni economiche orizzontali   | € 4.100,98          |
|                 | art. 67 c. 2 lett. a)                  | Importo, su base annua, pari a € 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015                                       | € 3.993,60          |
|                 | art. 67 c. 2 lett. h) e c. 5, lett. a) | Incremento dotazione organica al fine di sostenere gli oneri dovuti al personale stabilizzato ai sensi dell'art. 20 c. 3 del D.lgs. 75/2017 | € 1.060,92          |
|                 |  | Totale  | € 304.768,82        |
| parte variabile | Art. 67, comma 3, lett. a)             | Contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione - risorse conto terzi (art. 43 L. 449/97)   | € 10.000,00         |
|                 | Art. 68, comma 1                       | Somme non utilizzate fondo anno precedente  | € 9.967,01          |
|                 |  | Totale  | € 19.967,01         |
|                 |  | <b>TOTALE FONDO</b>   | <b>€ 324.735,83</b> |

### Articolo 6 Destinazione Risorse decentrate per l'anno 2019

- Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 2016-2018, con le risorse del Fondo risorse decentrate, sono in primo luogo finanziati gli istituti consolidati:
  - le quote incrementalì di retribuzione delle progressioni economiche orizzontali già effettuate al 31.12.2018; tali risorse sono correlate alle progressioni economiche già realizzate nella categoria, ivi compreso le quote non corrisposte per effetto della sussistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale e gli incrementi dei livelli retributivi delle posizioni correlati all'applicazione integrale degli effetti economici del CCNL 2016-2018;
  - le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004.
- Le parti stabiliscono quindi di procedere per l'anno 2019 alla seguente destinazione delle risorse decentrate:

| Descrizione istituto  | Importi previsti € |
|---|--------------------|
| Indennità di comparto (quota b)   | 26.213,76          |
| Progressioni economiche all'interno della categoria   | 94.064,00          |
| Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, performance organizzative ed individuale (art. 68 comma 2 lett. a) e b) CCNL)                                  | 182.925,07         |
| Compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi per unità di personale a tempo determinato su progetto (derivanti dalle entrate conto terzi o sponsorizzazioni) | 10.000,00          |
| Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies CCNL 2016-2018 (art. 68 comma 2 lett. e) CCNL)   | 11.133,00          |
| Indennità condizioni di lavoro per "maneggio valori" di cui all'art. 70 bis CCNL 2016-2018 (art. 68 comma 2 lett. c) CCNL)  | 400,00             |
| <b>TOTALE</b>   | <b>324.735,83</b>  |



## Art. 7

### Criteria per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.
2. Gli importi come quantificati sulla base delle risorse disponibili, sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ARS, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.
3. Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dell'ARS sarà effettuata nei contenuti e con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione adottato dall'ARS <sup>1</sup>.
4. I premi sono distribuiti al personale a parità di valutazione tra le categorie contrattuali secondo la seguente scala parametrica:

| Categoria | Coefficiente |
|-----------|--------------|
| D         | 1            |
| C         | 0,93         |
| B         | 0,86         |

5. L'attribuzione degli importi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni, fino a diversa pattuizione tra le parti, viene determinata secondo le seguenti modalità:
  - a) alla prestazione organizzativa (*fattore di valutazione 1 - Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente*) è destinato il:
    - 60% delle risorse per la produttività del comparto
    - 50% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzativeCon riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente il valore soglia è fissato, in una percentuale uguale o superiore al 55%.
  - b) alla prestazione individuale (*fattori di valutazione 2 e 3*) è destinato il:
    - 40% delle risorse per la produttività del comparto
    - 50% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.
6. Con l'obiettivo di assicurare la corretta distribuzione delle quote senza alcuna pregiudiziale, il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, sulla base dei criteri successivamente descritti.
7. Le parti ribadiscono quanto stabilito in precedenti accordi relativamente alla disciplina di calcolo riguardante i compensi incentivanti la produttività, nel seguente modo:

<sup>1</sup> L'attuale sistema di valutazione delle prestazioni è approvato con Decreto Direttore n. 20 del 29/07/2016.



- la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno 90 giorni nell'anno;
- per i dipendenti entrati in servizio o cessati dal medesimo nell'anno di riferimento, la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno 90 giorni nell'anno; sarà effettuato pertanto un riproporzionamento agli effettivi mesi di servizio;
- al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un correttore di riduzione pari alla percentuale di tempo parziale sul tempo pieno;
- si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia e per eventi e cause particolari; le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; i congedi per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;
- in caso di assenze per maternità o lunghe assenze per malattia, infortunio (o comunque indipendenti dalla volontà del dipendente), si stabilisce che:
  - a) in relazione al primo fattore (*Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente*), il livello del contributo sarà ritenuto ADEGUATO al raggiungimento degli obiettivi dell'ente sulla base della valutazione positiva espressa dal competente soggetto valutatore esterno circa il conseguimento dei risultati annui, indipendentemente dalla valutazione degli altri due fattori.
  - b) il secondo fattore (*Raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati*), che identifica e misura il risultato atteso rispetto agli obiettivi prefissati in un determinato periodo di tempo, è oggetto di valutazione del Dirigente della struttura/settore di appartenenza;
  - c) il terzo fattore (*Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni*), che attiene alla qualità dei comportamenti organizzativi tenuti nel raggiungimento dei risultati prefissati, è oggetto di valutazione del Dirigente della struttura/settore di appartenenza che potrà tenere conto dei comportamenti tenuti dal dipendente in oggetto nell'anno precedente;
  - d) si conferma la precedente interpretazione: nel caso di applicazione della disciplina di calcolo inerente le assenze per maternità o lunghe assenze per malattia, infortunio (o comunque indipendenti dalla volontà del dipendente), come sopra disciplinato, la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali e/o di gruppo) e 3 (comportamenti) non incide in alcun modo sul livello di adeguatezza del fattore 1) e quindi sull'erogazione della quota corrispondente al fattore 1), comunque a condizione che l'ente abbia raggiunto in tale fattore un risultato adeguato.

8. Le parti danno atto del rispetto dell'art. 68 comma 3 del CCNL 2016-2018, laddove prevede “*la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse*”.

9. Le parti stabiliscono che il vigente sistema di valutazione si applica, per quanto compatibile, anche al personale a tempo determinato con finanziamento da terzi per specifica attività progettuale. Fin da adesso le parti stabiliscono che il personale in oggetto sia valutato secondo i criteri indicati per il personale dei livelli. I tempi di valutazione e la conseguente erogazione saranno stabiliti dal responsabile del progetto stesso anche in relazione alle specifiche regole del progetto, se non allineati con la tempistica standard prevista per il restante personale dei livelli. In particolare le parti concordano nel ritenere che al personale a tempo determinato attivato su progetti finalizzati finanziati da terzi, la parte salariale riferita ai compensi incentivanti la produttività, si applica nell'ambito della disponibilità delle risorse economiche previste dal singolo progetto. Di norma l'importo da destinare ai compensi incentivanti la produttività per le unità a tempo determinato è stabilito al momento dell'assunzione nell'apposita scheda costi, in

*Emilia 25*

*Ab*

*M*

*SP*

un massimo di € 5.000,00 lordi procapite, anche in relazione alla disponibilità sul finanziamento specifico (a cui aggiungere gli oneri riflessi e precisamente CPDEL 23,80%, INADEL/TFR 2,88%, contributo INAIL 0,505% ed IRAP nella misura dello 8,50% sempre nella disponibilità del progetto).

#### **Art. 8**

##### **Maggiorazione del premio individuale di produttività**

1. La maggiorazione individuale di cui all'art. 69, comma 2 del CCNL 21/05/2018, è stabilita nella misura del 30% del valore medio del premio incentivante e verrà erogata ad un numero massimo pari a n. 3 dipendenti che hanno ricevuto le valutazioni più alte.
2. La maggiorazione non potrà essere attribuita al medesimo dipendente per più di una volta in un biennio.
3. Requisito per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal conseguimento della votazione superiore a 98/100.
4. Gli ulteriori criteri per l'attribuzione della maggiorazione sono:
  - a) L'apporto significativo al raggiungimento di obiettivi strategici dell'Ente;
  - b) L'apporto significativo alla gestione di situazioni straordinarie di particolare complessità e/o di acquisizione di nuove competenze per lo svolgimento di compiti non ordinari;
5. Sono destinate alla presente maggiorazione le risorse variabili che residuano successivamente alla liquidazione dei premi incentivanti. Nel caso in cui tali risorse non siano sufficienti alla quota di dipendenti indicata nei commi precedenti dovranno essere accantonate le risorse necessarie prima della liquidazione del premio incentivante. Nel caso in cui non vi fossero dipendenti con punteggio superiore a 98, le somme accantonate per la differenziazione del premio individuale confluiranno nelle risorse destinate ad incentivare la performance dell'anno.
6. L'attribuzione della premialità avviene da parte del Direttore a seguito di un confronto e di una gestione coordinata dell'istituto nell'ambito del comitato esecutivo e sulla base delle proposte di assegnazione ricevute in tale sede.
7. In caso di parità di punteggio saranno considerati in ordine di priorità: l'assegnazione alla struttura con la media di valutazione più basse in quella categoria; la migliore valutazione su comportamenti/competenze; l'anzianità di servizio.
8. L'attribuzione deve essere comunicata ai dipendenti per questione di trasparenza ed equità.
9. La presente disciplina sarà applicata a partire dalla distribuzione del premio relativo all'anno 2019, destinandovi in questo caso, come primo anno di avvio, le sole economie di cui al precedente comma 5, primo periodo.
10. Le parti concordano che il presente istituto sarà oggetto di valutazione dopo il primo anno di applicazione, al fine di apportare eventuali correttivi e miglioramenti.

#### **Art. 9**

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**

1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative. te



2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo il sistema di valutazione adottato dall'ARS, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. nonché dei comportamenti organizzativi/competenze assunti nel corso dell'anno.
3. La valutazione della performance individuale è effettuata dal Dirigente responsabile della struttura di appartenenza compilando la scheda di valutazione prevista dal vigente Sistema di Valutazione della Prestazioni.
4. Le risorse vengono ripartite in base ad una percentuale definita e applicata al valore economico di ciascuna posizione organizzativa. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.
5. La presente disciplina sarà applicata a partire dalla valutazione della performance individuale dell'anno 2019.

#### **Art. 10**

#### **Progressione economica all'interno della categoria**

1. L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO), si applica al personale che, al momento dell'avvio della selezione, risulta in servizio presso l'ARS con contratto a tempo indeterminato, compreso il personale comandato o distaccato presso altri enti.
2. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo ai sensi dell'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL. La somma complessiva annualmente destinata a nuove PEO sarà definita in sede di contrattazione decentrata integrativa.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto. La progressione economica, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto.
4. Per l'attribuzione della progressione economica, il dipendente a tempo indeterminato deve essere in possesso al 31 dicembre dell'anno precedente la selezione, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi.
5. Ai sensi dell'art. 51 comma 7 del CCNL 21.05.2018, ai fini del computo del requisito di permanenza sopra espresso sono utili i periodi di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato prestati presso l'ARS nella medesima categoria giuridica e posizione economica di inquadramento a tempo indeterminato.
6. Ai sensi dell'art. 16 comma 9 del CCNL 2016-2018, il personale in comando o distacco ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali. Non potrà accedere alla progressione economica orizzontale: chi non ha conseguito alcuna valutazione nella performance individuale nei due anni consecutivi precedenti l'attivazione della procedura selettiva ed il personale che, alla data di decorrenza prevista della progressione economica orizzontale, risulti cessato dal servizio per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento presso altro ente.
7. Al fine di assicurare i principi di trasparenza e pari opportunità, le procedure selettive per l'attribuzione della posizione economica orizzontale sono svolte a seguito della pubblicazione di

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black and blue ink, including a large signature on the left, a '2' in the center, and several other stylized marks on the right.

un avviso destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compreso il personale distaccato o comandato. L'avviso deve indicare:

- la quantificazione delle risorse e, se prevista nel contratto decentrato, la distinzione del numero di progressioni (o risorse) destinate a ciascuna categoria (B e C, D).
- i requisiti di partecipazione
- i termini e le modalità entro cui presentare la relativa istanza
- i criteri di selezione.

8. Il Direttore, coadiuvato dai dirigenti di ciascun settore/struttura operativa, provvederà alla valutazione dei dipendenti che hanno presentato istanza ed alla redazione delle graduatorie, distinte tra categoria D e categorie B-C. Le graduatorie esauriscono la loro efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e non possono essere utilizzate per l'attribuzione di nuove posizioni economiche negli anni successivi. Le graduatorie saranno pubblicate per dieci giorni, entro i quali potranno essere presentate per iscritto eventuali osservazioni in merito alla graduatoria.

9. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 2016-2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

10. Il punteggio massimo di 10 punti è così distribuito fra i seguenti criteri:

- a. Valutazione della performance individuale : 5 punti
- b. Esperienza maturata: 5 punti
- c. Competenze acquisite: 0 punti

a. Valutazione della performance individuale: verranno considerati i punteggi ottenuti nel triennio precedente a quello in cui è attivata la selezione, calcolando la media dei punteggi.

Il punteggio verrà attribuito secondo i seguenti criteri:

- Media del triennio uguale a 100: 5 punti
- Media del triennio  $\geq$  a 98 e  $<$ 100: 4 punti
- Media del triennio  $\geq$  a 96 e  $<$ 98: 3 punti
- Media del triennio  $\geq$  a 90 e  $<$ 96: 2 punti
- Media del triennio inferiore a 90: 1 punto

Qualora un anno non sia stata riportata alcuna valutazione tramite il sistema di Valutazione della Prestazioni per assenze dovute a maternità, infortunio, malattia continuativa, assenza prolungata per congedi previsti dalla normativa vigente per assistenza a congiunti con handicap grave accertato, nel procedimento per il riconoscimento della progressione economica sarà prevista la possibilità di valutare le risultanze della valutazione della performance individuale in due anni del triennio. In tale ipotesi il punteggio sarà attribuito sulla base della media calcolata sul biennio in cui il dipendente ha ricevuto la valutazione.

b. Esperienza maturata: sarà valutata l'anzianità maturata nella precedente posizione economica acquisita:

- Punteggio 5 per anzianità superiore a 12 anni

- Punteggio 4 per anzianità maggiore di 10 e minore o uguale a 12 anni
  - Punteggio 3 per anzianità maggiore di 7 e minore o uguale a 10 anni
  - Punteggio 2 per anzianità maggiore di 5 e minore o uguale a 7 anni
  - Punteggio 1 per anzianità inferiore o uguale a 5 anni
- c. Competenze acquisite: saranno oggetto di valutazione i percorsi di formazione (non saranno conteggiati i corsi di formazione obbligatoria relativamente allo svolgimento delle proprie mansioni) e le competenze maturate all'interno dell'Agenzia con riferimento ai seguenti aspetti:
- capacità di lavorare in gruppo
  - capacità di risolvere i problemi assumendo responsabilità decisionale e mostrando indipendenza

Considerata l'eterogeneità di accesso ai percorsi formativi dei dipendenti dell'Agenzia e la conseguente difficoltà di utilizzo di tale criterio per le PEO si ritiene di attribuire a tale criterio valore zero in attesa di una rivalutazione della sua applicabilità nel corso del prossimo ciclo di valutazione.

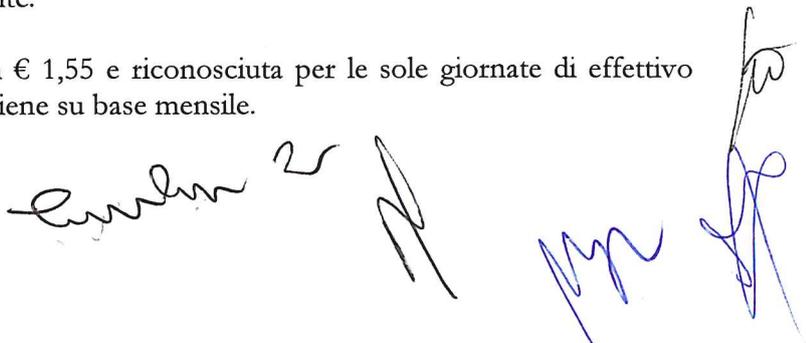
11. In caso di parità di punteggio si applicano i seguenti criteri di precedenza: l'anzianità di servizio nel livello economico di appartenenza, l'appartenenza ai livelli economici iniziali in ciascuna categoria e l'età anagrafica.
12. La progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio. Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi
13. Le parti stabiliscono, dato il protrarsi della contrattazione, di non procedere per il 2019 all'attivazione delle procedure per l'attribuzione di tale istituto. La presente disciplina sarà applicata a partire dall'anno 2020 sulla base delle risorse che saranno destinate all'istituto in oggetto.

### TITOLO III – DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

#### Art. 11

#### **Indennità correlata alle condizioni di lavoro (indennità implicanti il maneggio di valori)**

1. Ai sensi dell'art. 70bis lett. c) del CCNL 2016-2018 è prevista l'indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di maneggio di valori di cassa è corrisposta a favore dei dipendenti che siano adibiti a servizi che comportino, in via ordinaria e continuativa, maneggio di valori. L'effettiva identificazione degli aventi diritto avviene esclusivamente sulla base di espressa nomina con atto formale da parte del Dirigente competente.
3. L'indennità giornaliera viene stabilita in € 1,55 e riconosciuta per le sole giornate di effettivo servizio. L'erogazione dell'indennità avviene su base mensile.



**Art. 12**  
**Indennità per specifiche responsabilità**

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCNL 2016-2018 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi. Le parti, definiscono le modalità ed i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità, come di seguito individuato.
2. L'indennità spetta al personale a tempo determinato e indeterminato per l'esercizio effettivo dei compiti e delle funzioni specifiche della posizione. Il compenso annuo viene comunque commisurato al periodo di permanenza nella posizione nel corso dell'anno.
3. Le indennità sono attribuite sulla base di un budget annuale definito per ogni struttura, tenuto conto anche del numero dei dipendenti delle singole strutture.
4. La mobilità interna tra settori/strutture, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza dalla posizione di "specifiche responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.
5. Il venir meno dei compiti che comportano responsabilità o il mutamento della situazione lavorativa che ha comportato l'attribuzione dell'indennità (modifiche della tipologia di attività svolta dal dipendente, mutamenti organizzativi, etc.), è attestata dal dirigente del settore/struttura a cui il dipendente appartiene; in tal caso, l'indennità spetta proporzionalmente ai mesi di esercizio effettivo delle particolari responsabilità.
6. Pertanto l'attribuzione delle specifiche responsabilità viene meno automaticamente per:
  - dimissioni o cessazione dal servizio;
  - conferimento incarico di Posizione organizzativa;
  - trasferimento ad altro Settore o Struttura dell'Agenzia;
  - collocazione in posizione di comando o di distacco presso altro Ente;
  - inquadramento in categoria superiore.
  - adozione di provvedimenti disciplinari superiori alla censura.
7. Con cadenza annuale, i dirigenti dei settori/strutture procedono all'individuazione delle situazioni lavorative di particolari responsabilità per l'anno di riferimento; tale individuazione, presentata al Direttore, è analiticamente motivata in relazione ai criteri e alle condizioni disciplinate di seguito.

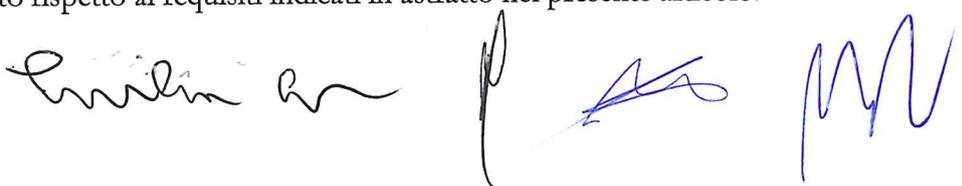
**Requisiti, indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che comportano specifiche responsabilità**

Caratteristiche generali della situazione lavorativa che implica particolare responsabilità

La situazione lavorativa che implica particolare responsabilità è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo rispetto a quello normale.

Le norme della presente sezione hanno lo scopo di definire criteri guida per mezzo dei quali individuare i compiti specifici e i livelli di responsabilità distintivi, che sono rilevanti per l'individuazione delle posizioni di lavoro di particolare responsabilità.

Corollario fondamentale di tali principi generali è che l'atto di individuazione concreta della posizione debba essere motivato rispetto ai requisiti indicati in astratto nel presente articolo.



*Requisiti, indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla categoria D*

La particolare responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **specifiche responsabilità collegate a processi lavorativi rilevanti, anche dal punto di vista innovativo, e caratterizzati da considerevole trasversalità nell'Ente per le quali è richiesto particolare impegno professionale e competenze specialistiche che richiedono costante aggiornamento e continua formazione.** I requisiti da soddisfare sono i seguenti:

- 1) la posizione lavorativa assume la responsabilità diretta di una pluralità di processi tecnico amministrativi che, per le caratteristiche e i contenuti delle questioni da trattare e risolvere, implicano un rilevante grado di specializzazione i cui contenuti saranno esplicitati dal singolo dirigente con espresso riferimento alla specifica posizione;
- 2) trasversalità dei processi di elevata specializzazione per i quali è assunta diretta responsabilità; in particolare i processi affidati incidono o condizionano l'esito di altri processi tecnico-amministrativi gestiti da altre unità organizzative dell'Ente;
- 3) rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori o con soggetti esterni all'Ente, necessarie per la trattazione delle questioni attinenti alle materie per le quali è posseduto l'elevato grado di specializzazione;
- 4) elaborazione di pareri/relazioni scritte sulle materie e sulle questioni attinenti alla specializzazione posseduta, qualora richiesti anche da soggetti di altri settori;
- 5) la posizione di lavoro implica l'assunzione di decisioni discrezionali nell'ambito degli obiettivi gestionali e delle direttive generali impartite dal proprio dirigente/posizione organizzativa;

*Requisiti, indicatori per l'individuazione delle situazioni lavorative che implicano particolari responsabilità ascrivibili alla categoria C e B*

La particolare responsabilità è riconosciuta a quelle posizioni a cui sono assegnate **responsabilità di procedimento nonché responsabilità in relazione alla complessità dell'impegno gestionale, alla rilevanza e visibilità interna ed esterna.** I requisiti da soddisfare sono i seguenti:

- 1) assunzione della responsabilità di più processi tecnico-amministrativi, anche semplici, nell'ambito delle istruttorie di cui il dirigente/posizione organizzativa è responsabile formale;
  - 2) l'attività della posizione lavorativa implica rapporti diretti e frequenti con dirigenti o posizioni organizzative di altri settori o con soggetti esterni all'Ente, necessari per il raggiungimento delle azioni/compiti assegnati;
  - 3) l'azione operativa (o di coordinamento delle azioni) della posizione di lavoro avviene nell'ambito di direttive di massima e generali impartite dal dirigente/posizione organizzativa.
8. Contestualmente all'individuazione della situazione lavorativa di particolari responsabilità il dirigente provvede anche alla sua graduazione in applicazione di quanto previsto di seguito.

#### **Determinazione dell'indennità di specifica responsabilità**

La determinazione dell'indennità per l'esercizio effettivo delle specifiche responsabilità, come individuate ai sensi degli articoli precedenti, avviene attraverso una graduazione del valore economico della posizione di lavoro, in relazione all'intensità e all'importanza che le responsabilità esercitate hanno nell'ambito dell'organizzazione complessiva dell'Ente.

La graduazione avviene attraverso parametri di pesatura che devono fare riferimento agli aspetti o alle caratteristiche definite nell'ambito dei criteri di cui al precedente comma.

Il risultato complessivo di tali operazioni porterà ad individuare il valore economico annuo di indennità di responsabilità, con riferimento alla scala valori riportata di seguito, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 70 quinquies del CCNL del 21/05/2018.



| Categoria | Fasce    |            |            |            |            |            |
|-----------|----------|------------|------------|------------|------------|------------|
|           | A        | B          | C          | D          | E          | F          |
| D         | € 800,00 | € 1.000,00 | € 1.500,00 | € 2.000,00 | € 2.500,00 | € 3.000,00 |
| C         | € 600,00 | € 800,00   | € 1.000,00 | € 1.500,00 | € 2.000,00 |            |
| B         | € 350,00 | € 500,00   | € 700,00   | € 1.000,00 |            |            |

9. Il Direttore, in presenza di relazioni parziali o incomplete, rispetto ai criteri e alle condizioni previste nei precedenti commi, rinvia gli atti al dirigente competente affinché questi proceda ad integrare la motivazione.
10. L'elenco delle posizioni, le relative motivazioni e le conseguenti graduazioni, sono trasmesse al comitato esecutivo, che può modificare o confermare le decisioni prese dai singoli dirigenti sia in ordine alla individuazione che in ordine alla graduazione delle posizioni.
11. Definite le posizioni di particolari responsabilità, il Direttore attribuisce l'indennità ai dipendenti individuati, nel rispetto delle disposizioni previste dal presente articolo.
12. Le indennità per particolari responsabilità non sono tra loro cumulabili. L'indennità per specifiche responsabilità è annuale con scadenza al 31 dicembre di ciascun anno ed è liquidata semestralmente dietro attestazione del dirigente di riferimento che verifichi che le attività che comportano specifiche responsabilità siano state effettivamente svolte. Tali indennità sono corrisposte dalla data di decorrenza dell'assegnazione formale.
13. La liquidazione di tali indennità sarà proporzionata sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio del personale. A tal fine si precisa che non sono considerate assenze dal servizio i giorni di ferie, di recupero e di congedo di maternità/paternità (astensione obbligatoria, compreso interdizione anticipata e congedo parentale). L'ufficio competente in materia di personale provvederà a determinare l'importo spettante ad ogni dipendente riducendo per ogni assenza per l'intera giornata lavorativa (sono tali quelle in cui non sia stata resa alcuna prestazione lavorativa) 1/365 dell'indennità annua (più precisamente: importo annuo / 12\_mesi / gg\_mese) e, per i dipendenti part time, proporzionando il valore risultante alla percentuale della prestazione lavorativa. Le indennità saranno inoltre riproporzionate alla percentuale di retribuzione percepita nei casi previsti dal CCNL e dalle leggi in materia (es. congedo parentale).
14. L'attribuzione delle indennità di cui al presente articolo dovrà essere effettuata entro il primo trimestre dell'anno.



