



**Accordo unionale di parte normativa,
per il personale dipendente non dirigente**

dell'Unione Terre di Castelli 

dei Comuni alla stessa aderenti

Castelnuovo Rangone 

Castelvetro di Modena 

Guiglia 

Marano sul Panaro 

Savignano sul Panaro 

Spilamberto 

Vignola 

Zocca 

e dell'ASP Giorgio Gasparini 

Indice

Titolo I	Principi e disposizioni generali
Art. 1	Natura dell'accordo e ambito di applicazione
Art. 2	Principi e finalità
Art. 3	Decorrenza e durata
Art. 4	Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni
Titolo II	Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa
Art. 5	Fondo delle risorse decentrate
Art. 6	Destinazione e utilizzo del fondo
Art. 7	Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione
Art. 8	Risorse previste da specifiche disposizioni di legge
Art. 9	Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio
Titolo III	Sistema integrato di valutazione del personale
Art. 10	Ambiti, elementi e criteri di valutazione
Art. 11	Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale
Titolo IV	Progressione economica nella categoria
Art. 12	Principi e finanziamento
Art. 13	Modalità e criteri di attuazione delle selezioni
Titolo V	Valorizzazione del merito e della produttività
Art. 14	Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale (<i>performance</i> organizzativa)
Art. 15	Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro
Art. 16	Progetti selettivi di miglioramento della <i>performance</i> degli uffici e dei servizi

Titolo VI Incarichi di specifica responsabilità

Art. 17 Incarichi di specifica responsabilità

Art. 18 Particolari responsabilità operative

Titolo VII Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 19 Turnazioni

Art. 20 Reperibilità

Art. 21 Rischio

Art. 22 Maneggio valori

Art. 23 Disagi operativi

Titolo VIII Disposizioni transitorie e finali

Art. 24 Disapplicazioni

Art. 25 Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi

Art. 26 Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario,
le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

Art. 27 Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa
agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

Titolo I
Principi e disposizioni generali

Art. 1

Natura dell'accordo e ambito di applicazione

1. Il presente accordo unionale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale, dipendente dall'Unione Terre di Castelli, dai Comuni ad essa aderenti e dall'ASP Giorgio Gasparini (di seguito anche "Enti"). Esso costituisce la cornice normativa di riferimento per gli Enti stessi, che sono impegnati, in coerenza con le convenzioni unionali stipulate in materia di gestione unitaria delle funzioni e delle politiche del personale, a rispettarne i principi e i limiti, anche economici individuali, ivi convenuti.

2. Ai rapporti di lavoro del personale assunto a tempo determinato, le discipline contrattuali decentrate si applicano nei limiti derivanti dalle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale dettate nella specifica materia, fatte salve le specifiche disposizioni recate da questo accordo e dai contratti decentrati integrativi delle amministrazioni di cui al comma 1.

3. Gli istituti di natura economica si applicano al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale (verticale, orizzontale o misto), di norma, mediante proporzionamento dei relativi trattamenti retributivi alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro, fatte salve eventuali specifiche deroghe espresse, da assumere nell'ambito della contrattazione collettiva decentrata, anche in sede di ripartizione annuale delle risorse decentrate.

4. La presente disciplina, nei limiti stabiliti dalle norme di legge e di contratto collettivo nazionale, si applica ai rapporti di formazione e lavoro compatibilmente con le peculiarità e le finalità loro proprie, entro i limiti stabiliti da apposite discipline decentrate finalizzate alla relativa regolazione nell'ambito dell'organizzazione del lavoro degli Enti.

Art. 2

Principi e finalità

1. Ai sensi delle vigenti convenzioni unionali e associative delle funzioni, il presente contratto reca la disciplina normativa degli istituti economici da applicare al personale dipendente dagli Enti di cui all'articolo 1, a valere sulle risorse decentrate annualmente disponibili, ai sensi di legge e di CCNL, per le politiche di indennizzo e incentivazione delle risorse umane, nell'ottica del miglioramento della produttività e della resa delle funzioni e dei servizi.

2. La disciplina di cui al comma 1, in attuazione delle norme di legge e del CCNL di comparto vigenti, persegue il fine di assicurare la rispondenza degli strumenti indennitari, incentivanti e premiali del personale all'effettività degli assetti organizzativi e gestionali degli uffici e dei servizi, in linea con la programmazione degli Enti e con la relativa pianificazione esecutiva, nonché nell'ottica del mantenimento degli *standard* erogativi e della cura dei livelli di produttività attesa, nel rispetto del principio di valorizzazione delle professionalità e del merito.

3. È costantemente favorito il concorso dei dipendenti al perseguimento degli obiettivi di cui al comma 2, mediante l'applicazione di adeguati e diffusi strumenti di valorizzazione dell'impegno e del merito, nonché di costante e permanente misurazione delle prestazioni.

4. I processi di innovazione processuale e tecnologica delle funzioni e dei servizi sono periodicamente sostenuti da adeguati programmi di formazione, da strutturare, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei moduli di relazione sindacale, nell'ottica pluriennale del costante aggiornamento, della crescita e della valorizzazione delle risorse umane.

Art. 3

Decorrenza e durata

1. Il presente contratto produce effetti dal 1° gennaio 2016.

2. Il presente contratto produce permanentemente i suoi effetti normativi, sino alla stipulazione in sede unionale di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative dello stesso. In ogni caso, in occasione dell'adozione, da parte dei competenti organi degli Enti, di provvedimenti di attivazione o di riorganizzazione di funzioni e/o servizi, si procede alla verifica sulla rispondenza della normazione decentrata ai provvedimenti stessi, ai sensi dell'articolo 2, ai fini della sua eventuale e conseguente modifica e integrazione adeguativa.

3. Le disposizioni recate dal presente accordo e dalle sue successive modifiche e integrazioni troveranno automatica disapplicazione e relativa etero-integrazione ad opera di ogni futura norma di legge e di prossimo CCNL di comparto, che disponga diversamente sulle materie e sugli istituti ivi disciplinati. In tali casi, le parti si riuniscono tempestivamente per valutare e proporre interventi integrativi finalizzati ad aggiornare le discipline decentrate alle nuove disposizioni di livello nazionale.

Art. 4

Monitoraggio sull'applicazione del contratto, modifiche e integrazioni

1. Le parti si incontrano, almeno una volta all'anno, al fine di verificare l'impatto complessivo e settoriale dell'applicazione della presente disciplina, anche allo scopo di valutare i riflessi della stessa sulla distribuzione delle risorse annualmente disponibili alle varie finalità, nonché le esigenze di dinamico e costante adattamento della stessa alle determinazioni organizzative e operative degli Enti.

2. Le parti, in relazione a quanto previsto dal comma 1, possono avanzare proposte di attivazione del confronto sui temi emergenti dalle analisi e dalle verifiche periodiche sull'impatto regolativo decentrato, ferme le reciproche posizioni e prerogative.

3. Al fine di assicurare adeguato supporto di analisi alle attività di cui ai precedenti commi, sono anche attivati e condotti, d'intesa tra le parti, appositi tavoli tecnici di propedeutico confronto sugli impatti applicativi, anche di natura economica, delle normative di legge e contrattuali, sia nazionali che decentrate.

Titolo II

Risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa

Art. 5

Fondo delle risorse decentrate

1. Gli Enti stanzianno annualmente, con propri provvedimenti, le risorse economiche decentrate, ai sensi di legge e di CCNL nel tempo in vigore, costituendo il relativo fondo annuale per le parti sia "stabile" che "variabile", di cui ai commi seguenti.

2. La parte stabile del fondo di cui al comma 1 è costituita dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, secondo gli specifici termini di computo stabiliti dalle apposite e specifiche disposizioni del vigente CCNL. All'inizio di ogni esercizio finanziario, i competenti Responsabili degli Enti provvedono, su istruttoria tecnica e normativa dell'Ufficio unionale del personale, ad assumere i provvedimenti di computo di tale quota del fondo.

3. Le risorse decentrate possono essere integrate, annualmente, con importi aventi caratteristiche di eventualità e di variabilità, derivanti dall'applicazione delle discipline previste dalle specifiche norme di legge e di CCNL, e successive modifiche e integrazioni. In ogni caso, la quota-parte delle risorse variabili di cui al presente comma può trovare stanziamento solo mediante provvedimenti di finanziamento annualmente motivati dall'esigenza di sostenere adeguati investimenti in tema di cura e conservazione degli *standard* erogativi, di miglioramento della produttività, di premio e incentivazione del personale e di valorizzazione del lavoro e delle professionalità disponibili.

4. La quota discrezionale di risorse di cui al secondo periodo del comma 3 trova copertura nelle capacità annuali di bilancio di ciascun Ente e tiene conto, fermi eventuali limiti di legge, dell'andamento occupazionale complessivo degli Enti e delle connesse esigenze di adeguata e mirata incentivazione del personale, anche in situazioni di carenza di organico. Pertanto, lo stanziamento di cui al precedente periodo può trovare alternativa o combinata motivazione nelle seguenti eventualità:

- a) attivazione di nuovi servizi e/o di innovative e/o diverse modalità di organizzazione e gestione degli stessi, anche coinvolgenti la disciplina di articolazione degli orari di servizio e di lavoro;
- b) processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie già disponibili allo scopo;
- c) progetti e soluzioni di mantenimento e conservazione degli *standard* funzionali e di servizio, in presenza di carenze degli organici di fatto, cui non possa farsi fronte mediante nuove assunzioni, anche per effetto di limitazioni legali del *turn over*, da cui

derivi l'oggettivo e necessario incremento, ove possibile, delle prestazioni richieste al personale che residua in servizio.

5. Ai fini delle valutazioni di stanziamento di cui ai commi 3 e 4, nonché di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, l'Ufficio unionale del personale, contestualmente agli adempimenti di cui al comma 2 e sentiti i Responsabili degli Enti per le relative autonome necessità, provvede alla ricognizione delle risorse variabili destinate alle relative finalità nel corso dei precedenti esercizi e a curare la proposta istruttoria necessaria per la conferma o la revisione dello stanziamento medesimo, da inviare alle Giunte e all'Amministratore unico dell'ASP per le conseguenti determinazioni di loro competenza.

6. Il provvedimento di costituzione del fondo annuale, di parte stabile e variabile, è assunto da ciascuna Giunta e dall'Amministratore unico dell'ASP immediatamente dopo l'approvazione del bilancio. Eventuali assestamenti di computo sono operati in corso di esercizio e a consuntivo, anche ai sensi delle norme di legge nel tempo in vigore.

Art. 6

Destinazione e utilizzo del fondo

1. La distribuzione del fondo alle diverse finalità, ovvero la verifica del suo impiego, ai sensi di legge e di CCNL in vigore, avviene in sede di contrattazione collettiva annuale decentrata. A tal fine, sono convocate apposite sessioni di confronto, da attivarsi e svolgersi, possibilmente e di regola, prima dell'inizio dell'esercizio finanziario cui la destinazione delle risorse si riferisce e da chiudersi, comunque, compatibilmente con le risorse poste a disposizione del fondo nella programmazione di bilancio ai sensi dell'articolo 5. In tale sede, la parte pubblica informa la delegazione di parte sindacale sulle politiche di finanziamento della quota di risorse di cui ai commi 3 e 4 del precedente articolo 5, nonché sulle ulteriori ed eventuali quote di finanziamento di cui agli articoli 7 e 8; su tali quote di risorse e relative motivazioni è svolto tra le parti, ai fini della conseguente contrattazione e/o verifica distributiva delle risorse disponibili, il previo esame congiunto, per le necessarie verifiche d'impatto sugli andamenti retributivi annuali accessori.

2. La delegazione trattante di parte pubblica di ciascun Ente svolge le trattative annuali, ai fini del comma 1, sulla scorta degli indirizzi e delle direttive rassegnate dai competenti organi di governo, coerentemente con la programmazione annuale e pluriennale delle attività e la correlata pianificazione esecutiva.

3. L'efficacia delle preintese negoziali resta comunque condizionata all'effettiva disponibilità delle risorse necessarie nell'ambito del bilancio, anche pluriennale, di previsione.

4. In ogni caso, nelle more della definizione delle intese e/o verifiche d'impiego delle risorse decentrate annuali di cui ai precedenti commi da 1 a 3 e all'imprescindibile fine di assicurare la necessaria continuità delle funzioni e dei servizi pubblici, permane l'applicazione della distribuzione e dell'utilizzo delle risorse definiti dai contratti decentrati dei singoli Enti in applicazione del presente accordo, con conseguente continuità erogativa dei trattamenti economici in atto correlati all'ordinarietà delle funzioni e dei servizi.

5. Costituisce oggetto di distribuzione in sede di trattativa annuale, ai sensi del comma 1, la sola quota di risorse decentrate ancora disponibile, dedotti gli utilizzi già concordati o previsti dal CCNL.

6. Costituiscono oggetto di verifica annuale, in ogni caso, i criteri generali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, anche ai fini dei premi di miglioramento della produttività e dei servizi, in relazione al sistema di valutazione integrato del personale, ai quali deve comunque essere destinata una quota del fondo adeguata a sostenere le politiche di costante mantenimento e di miglioramento dei servizi. La quantificazione effettiva delle risorse di cui al presente comma avviene, in ogni caso, previa verifica annuale delle quote del fondo comunque necessarie per dare copertura a tutti gli altri istituti applicati in sede decentrata.

Art. 7

Razionalizzazione organizzativa e risparmi di gestione

1. Ai sensi di legge e nei limiti da questa stabiliti, le risorse decentrate di parte variabile possono trovare incremento, annualmente, mediante l'impiego di quota-parte delle economie di gestione derivanti dalla realizzazione programmata di progetti di razionalizzazione dei processi, che producano effetti di riduzione strutturale e ottimizzazione dei costi.

2. I progetti di cui al comma 1, comprensivi della stima dei risparmi conseguibili e della quota-parte degli stessi destinabile alle finalità di incentivazione del personale dipendente, devono trovare formulazione entro tempi e secondo criteri adeguati a garantirne l'analisi e la discussione, per i conseguenti riflessi sulle politiche annuali di distribuzione delle risorse decentrate disponibili, nell'ambito del confronto e della negoziazione annuale di cui al comma 1 del precedente articolo 6.

3. Sulla scorta delle risultanze delle attività svolte dalle strutture e dagli organismi deputati alle funzioni di controllo interno e di gestione, potranno essere erogati premi a consuntivo, nel rispetto delle clausole a tal fine negoziate tra le parti a livello di contrattazione decentrata annuale per la destinazione delle risorse disponibili.

Art. 8

Risorse previste da specifiche disposizioni di legge

1. Le risorse di natura variabile sono annualmente incrementate, entro i limiti di legge e di CCNL, con le quote di finanziamento derivanti da specifiche norme di legge – e correlate disposizioni di recepimento e attuazione nell'ambito del CCNL – a sostegno di particolari linee di intervento e attività. Ove la legge e il CCNL non predeterminino specifiche quote di finanziamento delle risorse vincolate di cui si tratta, anche a valere sulle entrate ad esse eventualmente correlate, l'Ente provvede alla relativa quantificazione nell'ambito dei propri atti di programmazione finanziaria, dandone informazione alle rappresentanze sindacali per gli effetti di cui all'articolo 6, comma 1.

2. Le risorse di cui al comma 1 sono vincolate alle specifiche finalità cui sono destinate e sono veicolate tramite il fondo, quali "partite di giro", al fine di consentirne – in sede di contrattazione annuale decentrata sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili – le eventuali valutazioni d'impatto sulle politiche complessive di incentivazione dell'intero organico, ai sensi del successivo articolo 9.

~~Rientrano tra dette risorse vincolate, principalmente e salve altre di legge, le seguenti:~~

- ~~• incentivi per la progettazione;~~
- ~~• incentivi per il recupero dell'evasione fiscale, a valere sulle entrate ICI.~~

3. Le attività di cui al precedente comma 2 trovano disciplina in appositi regolamenti, formulati per ciascuna materia nel rispetto dei previsti moduli di relazione sindacale.

Art. 9

Correlazione tra il trattamento economico accessorio e la presenza in servizio

1. Di norma, tutti i trattamenti economici accessori di genesi decentrata integrativa sono applicati, al personale dipendente, nel rispetto del principio generale dell'effettività della partecipazione al lavoro e alla realizzazione dei piani di attività annuali o infra-annuali, nonché di effettività dell'esposizione ai fattori di responsabilizzazione dei ruoli, di rischio e di disagio operativo.

2. Per quanto previsto al comma 1, gli importi retributivi accessori, dovuti al singolo dipendente in ragione del suo lavoro, sono di norma proporzionati alla quantità di lavoro effettivamente svolto, anche a tempo parziale, e alla misurabilità del contributo comunque assicurato nel raggiungimento degli obiettivi, di struttura e di ufficio di appartenenza.

3. Sono fatte salve le eventuali specifiche norme di legge in materia, ovvero le particolari disposizioni contrattuali decentrate, eventualmente dettate in relazione alla disciplina di ogni specifico istituto.

4. Ai fini di quanto previsto nei commi 1 e 2, i criteri per la maturazione del diritto alla corresponsione dei trattamenti economici accessori e per la relativa quantificazione individuale sono definiti:

- a) ai sensi dell'allegato A al presente accordo unionale, in ordine ai premi per la *performance* organizzativa;
- b) ai sensi dell'allegato B al presente accordo unionale, in ordine a:
 - indennità per specifiche responsabilità e particolari responsabilità operative
 - rischio;
 - maneggio valori;
 - disagi.

5. In ordine ai progetti selettivi di miglioramento degli uffici e dei servizi, il Responsabile di riferimento valuta il personale coinvolto e il contributo effettivamente assicurato, anche ai fini della corresponsione dei premi, tenendo motivatamente conto dei criteri generali di cui ai commi 1 e 2.

6. Il trattamento economico accessorio dei dipendenti, che prestano la propria attività lavorativa, a tempo pieno o parziale, su più Enti cui si applica il presente Accordo, in forza di convenzioni o provvedimenti di comando/assegnazione, grava proporzionalmente sulle risorse decentrate degli Enti nel cui interesse le prestazioni sono eseguite, in relazione alle percentuali di orario di lavoro convenute. Ai fini dei progetti strategici selettivi, si applica quanto previsto dall'art. 16, comma 3, primo periodo.

Titolo III

Sistema integrato di valutazione del personale

Art. 10

Ambiti, elementi e criteri di valutazione

1. Il sistema integrato di valutazione del personale, adottato con appositi atti dell'Unione e al quale, in questa sede, è fatto rimando, è volto alla valutazione degli apporti di ciascun dipendente, tramite la valutazione dei comportamenti e degli apporti individuali e/o di gruppo al conseguimento delle *performance* di struttura.

2. Gli ambiti gestionali più direttamente collegati alla misurazione delle prestazioni dei dipendenti coincidono con quelli finalizzati all'erogazione dei servizi e all'attuazione dei progetti di innovazione organizzativa, tecnologica e gestionale delle amministrazioni. Pertanto, gli esiti del monitoraggio di tali ambiti costituiscono il riferimento per programmare le attività di miglioramento quali-quantitativo dei servizi alla cittadinanza e all'utenza, nonché valutare le prestazioni del personale coinvolto, per ciascuno in relazione al livello di inquadramento e relative attese di prestazione.

3. Il "Sistema integrato di valutazione del personale non dirigente" prende in esame i seguenti elementi/fattori:

- a) apporto individuale ai risultati della struttura organizzativa di appartenenza, con riferimento agli ambiti gestionali più direttamente legati alle prestazioni dei dipendenti, in relazione ai livelli di *performance* organizzativa attesi e definiti nell'ambito degli atti di programmazione;
- b) comportamenti organizzativi attesi, in quanto correlati allo specifico ruolo ricoperto, alle direttive gestionali e al rispetto del codice di comportamento.

4. Al fine di assicurare una valutazione più attendibile della prestazione offerta, il sistema differenzia l'incidenza dei sopraindicati fattori, in graduata relazione al livello di responsabilità attribuita e alle specificità della struttura o dell'ufficio presso il quale è prestato il servizio.

5. Il procedimento di misurazione e valutazione è articolato come segue:

- a) definizione, da parte del dirigente, delle prestazioni e dei risultati attesi, in coerenza con i contenuti degli atti di programmazione della struttura di preposizione;
- b) monitoraggio infra-annuale dell'andamento gestionale e, ove necessario, rimodulazione dei contenuti;
- c) valutazione delle prestazioni e degli apporti dei dipendenti ai risultati delle attività/servizi/processi, formalizzata con apposita scheda a cura del responsabile di riferimento;
- d) doppio grado di valutazione: prima istanza ed eventuale riesame.

Art. 11

Riflessi del sistema integrato di valutazione sul trattamento economico del personale

1. Tutti gli istituti contrattuali, di genesi nazionale e/o decentrata, che presuppongono, ai fini dell'attribuzione di benefici, anche economici, la valutazione degli apporti del personale, trovano applicazione sulla scorta del sistema integrato di valutazione adottato dall'Ente, secondo i criteri generali di cui all'articolo 10.

2. La valutazione di cui al comma 1 si riflette anche sulla quantificazione dei premi correlati ai diversi istituti, in rapporto alla qualità e all'intensità del contributo professionale espresso dal personale. In sede di contrattazione decentrata annuale, sulla ripartizione e destinazione delle risorse disponibili, possono trovare specificazione e integrazione i criteri di determinazione differenziale dei premi, tenuto anche conto della complessità e delle priorità correlate a particolari aree di risultato.

Titolo IV

Progressione economica nella categoria

Art. 12

Principi e finanziamento

1. La progressione economica (orizzontale) nella categoria può essere effettuata, a valere sulle risorse stabili del fondo, compatibilmente con la relativa disponibilità e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che gravano sulle stesse, di natura sia stabile che variabile.

2. L'eventuale attivazione delle selezioni per l'attuazione della progressione di cui al comma 1 può intervenire, previa individuazione e determinazione, a tal fine, della quota di risorse stabili necessaria, nell'ambito delle intese annuali di ripartizione e distribuzione del complesso delle risorse decentrate disponibili e nel rispetto dei limiti stabiliti dalla legge e dal CCNL in vigore.

3. In ragione dell'esigenza di salvaguardare adeguati margini di flessibilità nel finanziamento annuale degli istituti correlati all'incentivazione di specifiche prestazioni e della produttività, la progressione di cui al comma 1 può intervenire esclusivamente a valere sulle risorse a essa già destinate nelle pregresse annualità, fatta salva l'esigenza, da verificare in sede di contrattazione

decentrata annuale, di destinare la quota delle stesse che si libera, nel tempo e per effetto della cessazione dal servizio dei relativi percettori, a differenti finalità. Il computo delle risorse già destinate, nelle pregresse annualità, alla progressione economica nella categoria è operato tenendo conto dei riflessi di calo proporzionale delle risorse decentrate, dipendenti da specifiche norme di legge che ne stabiliscano l'automatica riduzione in rapporto agli andamenti quantitativi degli organici di fatto nel tempo.

Art. 13

Modalità e criteri di attuazione delle selezioni

1. La progressione di cui all'articolo 12 ha carattere selettivo e può essere conseguita da una quota limitata del personale in possesso dei requisiti di partecipazione, distinto per categoria, da definire in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse decentrate.
2. Può partecipare alle selezioni il solo personale dipendente dell'Ente in servizio a tempo indeterminato, con almeno due anni di inquadramento nella posizione economica di appartenenza alla data stabilita in sede di contrattazione decentrata annuale sulla ripartizione e destinazione delle risorse. Sono esclusi dal computo di detto periodo di inquadramento eventuali periodi di aspettativa non retribuita o di collocazione fuori ruolo, che ne sospendono la decorrenza a tali fini. In ogni caso, non può partecipare alla selezione il personale che non risulti in possesso, alla data come sopra stabilita, di almeno diciotto mesi di effettivo servizio nell'arco del biennio di cui si tratta, come sopra computato.
3. Ai fini della progressione economica nella categoria, sono prese a riferimento le valutazioni annuali di ciascun dipendente avente titolo alla partecipazione, quali ricevute nelle annualità pregresse a quella da cui decorre l'effetto premiale, ai sensi del successivo comma 4. Rileva, ai fini della graduatoria di merito, la media delle valutazioni annuali medesime. Può conseguire la progressione economica nella categoria, nei limiti delle posizioni programmate per la specifica selezione, il solo personale che ottenga una valutazione media pari ad almeno il 90% del punteggio massimo conseguibile. Prima dell'attivazione della procedura di selezione, si procede alla definizione dei criteri di precedenza a parità di punteggio conseguito.
4. In relazione ai tempi e ai periodi della programmazione annuale degli obiettivi e delle attività, nonché della correlata pianificazione esecutiva, la progressione economica nella categoria decorre, ove effettuata, dal 1° gennaio dell'annualità successiva a quella presa a riferimento per la chiusura del processo di valutazione del personale.
5. Le valutazioni annuali conseguite dal personale che ottiene la progressione, ai sensi del presente articolo, non sono ulteriormente utilizzabili ai fini specifici della progressione stessa. Le graduatorie di merito perdono efficacia all'atto dell'utilizzo, in seguito all'attribuzione di tutte le posizioni poste a selezione per ciascuna categoria, fatte salve le ammissioni con riserva e i conseguenti atti.

6. Per il personale che non accede alla progressione in ragione della mancata capienza delle posizioni finanziate, le valutazioni annuali già utilizzate mantengono la loro efficacia per la determinazione del punteggio medio in occasione delle successive eventuali selezioni per il medesimo istituto. Lo stesso personale, ove abbia ottenuto il punteggio minimo di cui all'ultimo periodo del comma 3, ha diritto, in occasione di detta nuova e successiva selezione, a un incremento della valutazione in quest'ultima conseguita, da definire in sede decentrata.

7. Non possono comunque partecipare alla selezione i dipendenti che, nei due anni antecedenti alla sua attivazione, siano stati destinatari di sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto. In caso di impugnazione, il dipendente è ammesso con riserva, sino a provvedimento giudiziale definitivo.

Titolo V

Valorizzazione del merito e della produttività

Art. 14

Sistema premiale per il miglioramento dei servizi e l'incremento della produttività generale (*performance* organizzativa)

1. Alla valorizzazione e al riconoscimento del merito, nell'ambito delle prestazioni collegate a obiettivi e/o progetti di mantenimento e sviluppo degli *standard* erogativi e di servizio, sono annualmente destinate quote di risorse decentrate, anche di natura variabile, in misura adeguata ai sensi del comma 6 dell'articolo 6, oltre ad altre eventuali e specifiche risorse variabili previste da particolari disposizioni normative.

2. I criteri di ripartizione e destinazione delle risorse di cui al comma 1 sono correlati al grado di rilevanza dei risultati attesi sui diversi ambiti di intervento, nonché allo specifico impegno richiesto ai dipendenti.

3. La quota del fondo di cui all'articolo 6, comma 6, destinata al costante sostegno delle politiche finalizzate al mantenimento e al miglioramento dei servizi (*performance* organizzativa), è prioritariamente destinata all'erogazione di specifici premi e incentivi, a fronte dell'individuazione di processi di razionalizzazione e miglioramento quali-quantitativo dei servizi, offerti in aree e settori strategici e/o critici e/o prioritari per gli Enti, nonché dell'efficientamento, dell'innovazione e della semplificazione dei processi di organizzazione del lavoro, di resa delle funzioni e di erogazione dei servizi.

4. Le parti concorderanno, in sede di tavolo unionale, i criteri di individuazione della quota delle risorse di cui al comma 1 da destinare al riconoscimento, nell'ambito delle azioni di cura della *performance* di risultato di Ente, dei costanti apporti del personale, rilevati a livello individuale, di ufficio e di gruppo, in quanto volti alla puntuale, tempestiva e adeguata resa dei prodotti e dei risultati attesi, atti a garantire il mantenimento dei livelli *standard* dei servizi, in situazioni di costante e progressiva contrazione degli organici disponibili.

5. In ogni caso, il finanziamento degli istituti di incentivazione della produttività, di cui al presente articolo, trova eventuale e proporzionale adeguamento, a consuntivo di ogni anno, in relazione all'effettiva disponibilità di risorse decentrate, ai sensi dell'articolo 6, comma 6, ultimo periodo.

6. Ai fini della distribuzione delle risorse disponibili per i premi di cui al presente articolo, ciascun Amministrazione assegnata autonomi *budget* complessivi alle singole strutture apicali. I singoli Enti, in relazione alle relative peculiarità dimensionali, possono stabilire in sede decentrata la determinazione di un unico *budget* di Ente.

7. I criteri di quantificazione dei *budget* e di graduazione dei premi, che devono tenere conto delle diverse categorie di inquadramento del personale, nonché le modalità di incidenza, sulla quantificazione dei premi stessi, della valutazione individuale e della presenza in servizio, sono concordati nell'Allegato C.

Art. 15

Pianificazione di struttura e definizione annuale degli obiettivi e dei programmi di lavoro

1. Nell'ambito della disciplina organizzativa sono definite le modalità e i tempi per la programmazione, pianificazione e gestione degli obiettivi di miglioramento della produttività, nonché la loro correlazione e integrazione con i contenuti del "Ciclo della *performance*".

2. I singoli Responsabili, sulla scorta della suddetta regolamentazione, identificano e formalizzano le aree di risultato, nonché le attese in termini di prestazioni e comportamenti organizzativi per i dipendenti loro assegnati, ai fini della valutazione, di cui all'articolo 10.

3. Le aree di risultato e le attese comportamentali di cui al comma 2 sono portate, con idonei mezzi e modalità, a conoscenza del personale del interessato.

Art. 16

Progetti selettivi di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi

1. Nell'ambito dei documenti di programmazione e pianificazione degli obiettivi e delle attività, sono individuati i progetti strategici di miglioramento della *performance* degli uffici e dei servizi, cui sono destinate quote di risorse economiche decentrate in sede di ripartizione del fondo annuale.

2. I progetti di cui al comma 1 recano specifici indicatori di *performance* e risultato, nonché l'indicazione dei tempi e degli eventuali *step* intermedi di monitoraggio e verifica. Il *budget* di ciascun progetto viene assegnato in funzione del rilievo che l'Amministrazione attribuisce preventivamente allo stesso, comparando il peso dei progetti complessivamente interessati e graduandone il relativo finanziamento.

3. I Responsabili di riferimento provvedono a ripartire il *budget* assegnato a ciascun progetto in incentivi/premi correlati all'intensità e alla rilevanza del contributo atteso da ogni dipendente coinvolto, anche quando assegnato a tempo parziale da altro Ente cui si applica il presente

Accordo. I Responsabili stessi informano preventivamente il personale del settore/servizio interessato sulla struttura del progetto e sulle risorse umane coinvolte.

4. I progetti di cui al presente articolo possono avere durata pluriennale, anche di mandato, in stretta coerenza con i documenti di programmazione e pianificazione degli Enti.

5. L'erogazione dei premi di cui al presente articolo avviene, di norma, in unica soluzione annuale. In deroga a quanto previsto dal precedente periodo, i contratti decentrati integrativi degli Enti possono prevedere erogazioni di premi infra-annuali, unicamente per specifici progetti caratterizzati da particolari complessità organizzative e criticità operative e/o da obiettivi a cadenza temporale periodica e differenziata, quando ricorrano le seguenti condizioni:

- a) sia stato formalmente costituito il fondo delle risorse decentrate;
- b) gli obiettivi siano formalmente previsti nei documenti di pianificazione annuale delle *performance*, comprensivi degli specifici indicatori di risultato quali-quantitativi, nonché dei tempi di esecuzione dei progetti e dei programmi di attività;
- c) venga fornita, al Nucleo di Valutazione, la relazione e la rendicontazione delle attività portate a termine da parte dei competenti Dirigenti/Responsabili dei servizi, corredate della misurazione e valutazione degli apporti lavorativi, di gruppo e individuali;
- d) il Nucleo stesso proceda alla validazione della documentazione medesima.

6. Fermo quanto previsto nel comma 5, eventuali erogazioni di premi infra-annuali devono essere concordate nei contratti decentrati dei singoli Enti, in numero comunque non superiore a tre nell'anno. A tal fine, le Amministrazioni formalizzano tempestivamente, negli atti di programmazione annuale e/o pluriennale, gli obiettivi e i relativi tempi di attuazione, anche ai fini dell'eventuale stanziamento di quote variabili di finanziamento del fondo ai sensi dei commi 2 e 5 dell'art. 15 del CCNL del 1/4/1999.

Titolo VI

Incarichi di specifica responsabilità

Art. 17

Incarichi di specifica responsabilità

1. Gli incarichi di cui al presente articolo sono intesi quali ruoli di referenza procedimentale e di elaborazione dei processi, posti a diretto supporto delle istruttorie e delle progettualità di competenza dei responsabili apicali e – ove utile o necessario – delle posizioni organizzative negli Enti dotati della qualifica dirigenziale.

2. Gli incarichi di cui al comma 1 sono destinati a personale di categoria D, C e B, in quest'ultimo caso per valorizzare i differenziati ruoli di referenza operativa per attività connesse a importanti processi interni o di impatto sull'utenza.

3. L'individuazione degli incaricati avviene, a tutela della qualità delle risposte e delle attese dell'utenza, privilegiando criteri di esperienza e di merito professionale.

4. I compiti da assegnare devono trovare caratterizzazione in significativi differenziali di responsabilità rispetto ai compiti ordinariamente propri delle categorie di cui al comma 2, secondo le relative declaratorie contrattuali e in relazione al profilo professionale di appartenenza. L'individuazione dei differenti livelli di responsabilità è volta a supportare le esigenze di pianificazione e gestione delle attività delle strutture di appartenenza; le relative determinazioni sono assunte con atto formale del competente responsabile e sono espressione delle prerogative datoriali.

5. In relazione ai diversificati ambiti organizzativi e gestionale di riferimento, i criteri di attribuzione e quantificazione delle indennità sono disciplinati nell'allegato D al presente Accordo unionale.

Art. 18

Particolari responsabilità operative

1. L'indennità per particolari responsabilità operative, quale prevista dal vigente CCNL, è finalizzata a riconoscere e valorizzare l'assunzione di particolari responsabilità del personale ascritto alle categorie B, C e D, non titolare di posizione organizzativa, individuato con atto formale del competente responsabile.

2. L'indennità di cui al comma 1, fissata in € 300 annui, è corrisposta al fine di compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare, ancora, le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, nonché le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile.

3. L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con quella prevista dall'articolo 17.

Titolo VII

Altre voci di trattamento economico accessorio

Art. 19

Turnazioni

1. Per lo svolgimento delle attività e dei servizi che presentano caratteri di stabile e ordinaria estensione su non meno di dieci ore giornaliere, con articolazione in fasce *ante* e *post-meridiane* ed eventualmente anche notturne, è attivata e messa a regime, ai sensi del CCNL, l'organizzazione del lavoro per turni, in modo che la rotazione e l'avvicendamento del personale su tali fasce assicuri un equilibrato e misurato impiego della forza-lavoro disponibile sulle funzioni e sui servizi che interessano il controllo e la gestione del territorio.

2. Le indennità di turno sono erogate per i periodi di effettiva turnazione, ai sensi delle norme di CCNL e al ricorrere dei presupposti e delle condizioni ivi previsti.

Art. 20
Reperibilità

1. A sostegno della capillarità e dell'effettività di svolgimento delle funzioni fondamentali di controllo del territorio, sono attivati turni di reperibilità per le attività e i servizi a più alto grado di possibile emergenza e imprevedibilità d'intervento, secondo principi di effettività e adeguato beneficio.

2. Le aree di pronto intervento sono individuate mediante appositi atti dell'Amministrazione, in funzione degli obiettivi di cui al comma 1. I responsabili competenti definiscono le squadre di pronta reperibilità, costituendole con il personale operativo che, in relazione alle relative mansioni d'inquadramento e agli ambiti funzionali di appartenenza, assicuri effettività e tempestività d'intervento.

3. L'indennità di reperibilità viene erogata nei termini, anche economici, previsti e disciplinati dal CCNL.

Art. 21
Rischio

1. L'indennità di cui al presente articolo, quantificata dal CCNL in € 30 mensili, viene erogata al personale che risulti effettivamente esposto, in via continuativa e diretta, a fattori di esposizione a rischio.

2. La ricognizione e individuazione del personale di cui al comma 1 è operata anche sulla scorta del processo di analisi e rilevazione dei rischi, a cura delle competenti strutture dell'Ente.

Art. 22
Maneggio valori

1. L'indennità di cui al presente articolo compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, nei limiti previsti dal vigente CCNL.

2. L'indennità giornaliera è come di seguito graduata, in relazione alla consistenza delle risorse mediamente gestite nel mese:

- | | |
|-----------------------|------------------|
| a) da € 150 a € 400 | € 0,75 al giorno |
| b) da € 401 a € 800 | € 1,00 al giorno |
| c) da € 801 a € 1.200 | € 1,30 al giorno |
| d) oltre € 1.200 | € 1,55 al giorno |

Art. 23
Disagi operativi

1. In relazione a quanto previsto dal CCNL di comparto in vigore, l'indennità di cui al presente articolo compete al solo personale che risulti esposto, in modo costante e rilevante, a fattori di effettivo disagio, come tali idonei a differenziare le prestazioni interessate dall'ordinarietà del

lavoro, sulla scorta di un esame oggettivo della specifica intensità del fenomeno considerato, quali, in via esemplificativa: fattori di *stress* relazionale, frequente improgrammabilità degli interventi richiesti, continuo adattamento alla flessibilità richiesta dalla natura dei processi e dalla domanda dell'utenza.

2. I fattori di disagio rilevanti ai fini indennitari, nell'ambito degli Enti cui si applica il presente Accordo unionale, nonché le relative quantificazioni massime, sono individuati nell'Allegato E. Ciascun Ente, in relazione alla concreta espressione dei fattori nel proprio ambito organizzativo e funzionale, nonché alle effettive disponibilità di risorse decentrate, determina, nei propri contratti decentrati di parte normativa e/o economica annua, gli importi da erogare, entro i limiti di quantificazione massima di cui all'allegato suddetto.

Titolo VIII

Disposizioni transitorie e finali

Art. 24

Disapplicazioni

1. Il presente contratto disciplina in modo esaustivo tutti gli istituti in materia di retribuzione accessoria del personale degli Enti demandati alla contrattazione decentrata; con decorrenza dalla data della sua entrata in vigore, pertanto, sono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, economiche e normative, vigenti presso l'Ente, nonché ogni altro atto e provvedimento disciplinatorio e/o integrativo, di qualsiasi natura, ad esse correlato e relativi atti e prassi applicative e interpretative comunque adottati.

Art. 25

Disposizioni transitorie per il finanziamento dei fondi

1. La quantificazione e l'utilizzo delle risorse decentrate annuali avviene con riserva di verifica su eventuali obblighi di riordino derivanti dall'applicazione delle disposizioni di legge introdotte in materia.

Art. 26

Correlazione tra l'utilizzo del fondo ordinario, le economie di gestione e le forme speciali di incentivazione

1. Al fine di assicurare il migliore, razionale e ottimizzato impiego delle risorse decentrate annualmente disponibili, la distribuzione delle speciali opportunità di incentivazione di cui agli articoli 7 e 8 dovrà trovare adeguato bilanciamento, in sede di distribuzione annuale, con la generale distribuzione del fondo ordinario, anche mediante la liberazione di risorse – su quest'ultimo – a favore del personale assegnato a strutture e uffici non coinvolti dagli specifici ambiti di particolare e/o vincolata incentivazione di cui agli stessi articoli.

2. Nel quadro di finalizzazione, gestione e impiego delle risorse di cui al presente articolo, costituiscono oggetto di costante e dettagliata programmazione e pianificazione – anche mediante eventuali iniziative di adeguamento regolamentare, ove necessario, e la correlata strutturazione, a monte, di progetti di lavoro anche pluriennali – le attività afferenti a dette forme

di particolare e/o vincolata incentivazione; delle stesse è fornita tempestiva informazione alle rappresentanze sindacali ai sensi e per gli effetti, anche di negoziazione, di cui all'articolo 6, comma 1, al fine di assicurare un'equa, alternativa e differenziata quantificazione e destinazione annuale delle altre risorse decentrate, complessivamente disponibili sul fondo ordinario di Ente.

3. Ai fini di cui al comma 2, saranno annualmente quantificati, in sede di contrattazione decentrata integrativa, i limiti di retribuzione individuale variabile integrativa, derivante dall'impiego delle risorse di cui al presente articolo, superati i quali non è dovuto, al personale interessato dalla relativa aspettativa retributiva, alcun altro compenso a titolo di premio di produttività per il medesimo esercizio.

4. Le quote retributive di cui al comma 3 sono computate e rilevate secondo il criterio di competenza, a valere sul bilancio di esercizio di riferimento, e producono gli effetti di esclusione di cui al comma 3 medesimo, al concorrere dei limiti ivi previsti, con riferimento alla distribuzione del fondo ordinario di competenza della medesima annualità di bilancio.

Art. 27

Adeguamento del contratto decentrato di parte normativa agli interventi di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi

1. In caso di adozione, da parte degli Enti, di atti di riorganizzazione delle funzioni e dei servizi, nonché dei correlati processi produttivi ed erogativi, è fornita preventiva informazione, alle rappresentanze sindacali, sui contenuti e le linee di intervento programmate. Su richiesta di ciascuna organizzazione sindacale o della R.S.U., la parte pubblica convoca le rappresentanze medesime per lo svolgimento dell'esame congiunto sui possibili riflessi delle scelte di cui al presente comma sulle politiche retributive accessorie.

2. In dipendenza delle scelte organizzative e degli esami condotti ai sensi del comma 1, le parti concordano in sede decentrata, ove utili o necessari, gli interventi di adeguamento del presente accordo, e sue successive modifiche e integrazioni, allo scopo di allineare a dette scelte le discipline di gestione economica del personale.

Allegato A
all'Accordo decentrato unionale del 2/12/2016
(art. 9, comma 4, let. a)

Assenze incidenti sul premio per la *performance* organizzativa

Ferma restando la valutazione di merito delle prestazioni, il premio è quantificato in proporzione ai giorni di effettiva presenza, rispetto a quelli lavorativi convenzionalmente dovuti ai sensi del CCNL, come di seguito specificato:

- lavoratori in servizio 5 giorni a settimana: parametro annuo di riferimento = 260 giorni;
- lavoratori in servizio 6 giorni a settimana: parametro annuo di riferimento = 312 giorni.

Ai sensi di quanto previsto dal CCNL, sono equiparate alla presenza in servizio le seguenti assenze:

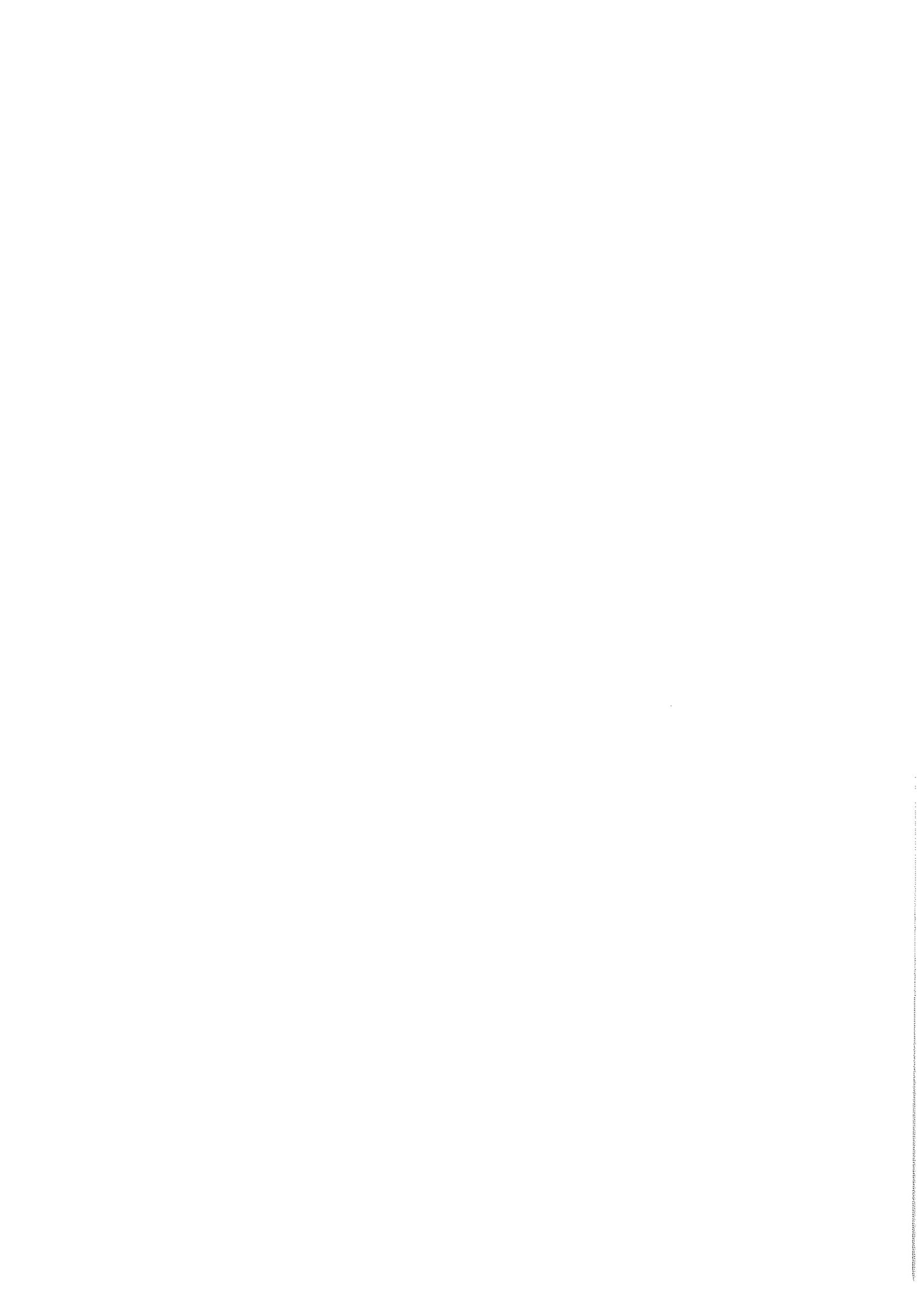
- ai sensi dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992 e art. 19, comma 6, CCNL 19/4/96 integrato con CCNL 13/5/96 (3 giorni al mese);
- per ferie e festività sopresse;
- per recuperi di lavoro straordinario e riposi compensativi;
- per astensione obbligatoria per maternità;
- per infortunio sul lavoro.

Il dipendente può essere valutato e acquisisce diritto all'erogazione del premio di cui trattasi, in proporzione alla presenza in servizio, quando abbia reso effettiva attività lavorativa:

- per almeno 60 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 5 giorni alla settimana;
- per almeno 72 giorni nell'anno (12 settimane), se l'orario di lavoro è articolato su 6 giorni alla settimana.

La quantificazione del premio è parametrata, ferma restando la valutazione meritocratica della prestazione individuale:

- alla percentuale di part-time;
- ai periodi di lavoro nell'anno, arrotondati al mese, in caso di assunzione/cessazione in corso d'anno.



Allegato B
all'Accordo decentrato unionale del 2/12/2016

Correlazione tra presenza in servizio e quantificazione delle indennità

Ai fini della quantificazione effettiva delle indennità spettanti ai lavoratori ai sensi dei contratti decentrati degli Enti, ferme restando le disposizioni di cui al CCNL in vigore, si applicano i seguenti criteri:

Indennità per specifiche responsabilità e particolari responsabilità operative
(artt. 17 e 18)

La spettanza, intera o parziale, è valutata a consuntivo, in ragione mensile, al fine di assicurare che la misura effettiva dell'indennità tenga conto dei periodi di assenza più rilevanti, tali da non consentire adeguata continuità e assiduità nell'esercizio della responsabilità affidata.

Ai suddetti fini, in caso di assenza prolungata superiore a 30 giorni continuativi, la maturazione dell'indennità viene sospesa per tutto il periodo di assenza, con possibilità di assegnazione temporanea delle stesse responsabilità ad altro dipendente.

Rischio
(Art. 21)

Compete in proporzione ai soli periodi e giornate di effettiva esposizione al rischio.

Maneggio valori
(Art. 22)

Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi che comportano il maneggio dei valori.

Disagi
(Art. 23)

Compete in proporzione ai soli periodi e giornate di effettiva esposizione al disagio.

Sistema di quantificazione e distribuzione dei budget per i premi di performance organizzativa (esemplificazione)

budget da distribuire € 22.919,50

nominativo	categoria	B		C	D	E	F = DxE		G	H	I = F/G*H		L = N*I
		coefficiente categoriale	tempo pieno o parziale				coefficiente	valutazione			valutazione ponderata categoriale	giorni annui dovuti	
dipendente 1	D3	1,25	100,00%	1,25	9,25	11,56	312	250	9,26	€ 1.383,59			
dipendente 2	D3	1,25	100,00%	1,25	8,50	10,63	312	210	7,15	€ 1.067,98			
dipendente 3	D1	1,09	100,00%	1,09	9,75	10,63	260	260	10,63	€ 1.587,09			
dipendente 4	D1	1,09	100,00%	1,09	9,00	9,81	260	260	9,81	€ 1.465,00			
dipendente 5	D1	1,09	50,00%	0,55	8,75	4,77	312	280	4,28	€ 639,11			
dipendente 6	D1	1,09	100,00%	1,09	7,75	8,45	312	312	8,45	€ 1.261,53			
dipendente 7	C	1,00	100,00%	1,00	10,00	10,00	312	312	10,00	€ 1.493,38			
dipendente 8	C	1,00	100,00%	1,00	9,75	9,75	260	260	9,75	€ 1.456,04			
dipendente 9	C	1,00	100,00%	1,00	8,75	8,75	312	312	8,75	€ 1.306,71			
dipendente 10	C	1,00	40,00%	0,40	8,00	3,20	312	312	3,20	€ 477,88			
dipendente 11	C	1,00	100,00%	1,00	7,00	7,00	260	260	7,00	€ 1.045,36			
dipendente 12	B3	0,94	100,00%	0,94	9,75	9,17	260	200	7,05	€ 1.052,83			
dipendente 13	B3	0,94	100,00%	0,94	9,25	8,70	260	260	8,70	€ 1.298,49			
dipendente 14	B3	0,94	100,00%	0,94	8,75	8,23	312	312	8,23	€ 1.228,30			
dipendente 15	B3	0,94	100,00%	0,94	8,00	7,52	260	260	7,52	€ 1.123,02			
dipendente 16	B1	0,89	100,00%	0,89	10,00	8,90	312	312	8,90	€ 1.329,11			
dipendente 17	B1	0,89	30,00%	0,27	9,50	2,54	312	180	1,46	€ 218,54			
dipendente 18	B1	0,89	100,00%	0,89	9,00	8,01	260	260	8,01	€ 1.196,20			
dipendente 19	A	0,84	100,00%	0,84	9,75	8,19	312	312	8,19	€ 1.223,08			
dipendente 20	A	0,84	100,00%	0,84	8,50	7,14	312	312	7,14	€ 1.066,27			

M	totale punti	153,47
N	valore punto (A:M)	€ 149,34
totale distribuito (=A)		€ 22.919,50

budget da distribuire = A: è previsto per ciascun struttura/direzione, ovvero per Ente; esso è determinato dalla somma di un importo medio di categoria per ciascun dipendente coinvolto, pari a € 1.150 moltiplicati per un coefficiente di categoria = B (è presa a riferimento di base, a parametro = 1, la categoria C)

categoria	coefficiente	importo	n. dip. ti	tot. per cat.	budget
C	1	€ 1.150,00	5	€ 5.750,00	
A	0,83	€ 954,50	2	€ 1.909,00	
B1	0,87	€ 1.000,50	3	€ 3.001,50	
B3	0,96	€ 1.104,00	4	€ 4.416,00	
D1	1,08	€ 1.242,00	4	€ 4.968,00	
D3	1,25	€ 1.437,50	2	€ 2.875,00	
					€ 22.919,50

il coefficiente di categoria viene proporzionato come in col. D all'eventuale percentuale di part time di cui a col. C

nella colonna E si inseriscono le valutazioni individuali operate con l'apposita scheda prevista dal sistema di valutazione; la valutazione E viene quindi moltiplicata per il coefficiente D, al fine di ottenere il valore F, che rappresenta la valutazione ponderata al livello categoriale interessato

la valutazione ponderata categoriale F viene quindi proporzionata all'effettivo servizio H svolto nell'anno, rispetto a quello dovuto G, ottenendo così la valutazione finale = I rapportata alla presenza in servizio

il *budget* generale A viene quindi diviso per la somma M di tutti i valori I (cioè dei punti individuali assegnati e ponderati anche con riferimento alla presenza in servizio), così ottenendosi il "valore punto" N, il quale, moltiplicato per ciascuna valutazione finale ponderata (valore I), determina il premio individuale finale L

il sistema produce, pertanto, la distribuzione completa dell'intero *budget*, in stretta proporzione sia alla presenza in servizio, sia alla valutazione meritocratica attribuita a ciascun dipendente

**Allegato D
all'Accordo decentrato unionale del 2/12/2016**

**Incarichi di specifica responsabilità
(art. 17)**

1. L'istituto in oggetto è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche definite dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra le Strutture/Servizi degli Enti è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna, di concerto tra i Responsabili di Struttura/Servizio.
2. L'istituto indennizza una significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate; il beneficio, pertanto, può essere erogato al personale cui siano attribuite responsabilità non già insite nelle declaratorie della categoria di appartenenza.
3. L'indennità può essere attribuita, negli Enti dotati della Dirigenza, a dipendenti appartenenti a unità organizzative nelle quali non è presente la Posizione Organizzativa, ovvero a coloro che, seppur sottordinati ad una Posizione Organizzativa, prestano servizio presso unità di particolare complessità gestionale e/o organizzativa, ovvero esercitano funzioni e connesse responsabilità che espongono significativamente l'interessato a rischi personali e/o patrimoniali.
4. La determinazione dell'importo delle indennità viene graduata in relazione alla ricorrenza quantitativa delle seguenti tipologie di attività:

Tipologia delle Responsabilità

A	Responsabilità di conduzione di gruppi di lavoro (non solo di coordinamento di personale)
B	Responsabilità di conseguimento di risultati/programmi/piani di attività specifici
C	Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi
D	Responsabilità di preposizione a uffici e servizi complessi/strategici
E	Responsabilità di gestione/rendicontazione di risorse
F	Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e su delega formale
G	Responsabilità di attività che implicano relazioni con gli organi di governo
H	Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione (per elevata specializzazione si intende il conseguimento di una abilitazione per l'esercizio di determinate funzioni; ad es.: responsabile della sicurezza nei cantieri, nei luoghi di lavoro, ecc.)
I	Responsabilità di elaborazioni istruttorie e propositive per l'assunzione di decisioni di particolare rilevanza (senza effetti esterni)
L	Responsabilità di elaborazione di pareri (anche destinati all'esterno e di supporti consulenziali in genere
M	Responsabilità di gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali.
N	Responsabilità di apposizione del parere istruttorio sulle proposte determinative
O	Responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara
P	Responsabilità di coinvolgimento in sistemi relazionali complessi (partecipazione a delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.)
Q	Responsabilità di concorso alla formazione di decisioni/determinazioni del responsabile di riferimento (di carattere organizzativo, di semplificazione, di razionalizzazione dei processi e delle attività, ecc.)
R	Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato grado di esposizione personale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via)
S	Responsabilità che implica discrezionalità tecnica e/o amministrativa
T	Responsabilità che implica elevato livello di autonomia operativa

5. L'importo delle indennità è, quindi, graduato e individuato in applicazione dei seguenti criteri:

Numero fattispecie per posizione	Importo annuo lordo
fino a 3 fattispecie di responsabilità	fino a 500,00 €
da 4 a 5 fattispecie di responsabilità	Da 501,00 a 1.000,00 €
da 6 a 7 fattispecie di responsabilità	Da 1001,00 a 2.000,00 €
oltre 7 fattispecie di responsabilità	Da 2001,00 a 2.500,00 €

6. Gli importi dell'indennità indicati al comma 5 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a tempo parziale in proporzione alle ore lavorative contrattuali.

7. La liquidazione è disposta annualmente a consuntivo, previa attestazione del Dirigente/Responsabile di riferimento, di effettivo svolgimento dei compiti e delle prestazioni correlate all'incarico, esercitato in via prevalente e continuativa.

8. A ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità. L'indennità di cui al presente allegato non è cumulabile con l'indennità per particolari figure professionali di cui all'art. 17, comma 2, lett. i), del C.C.N.L. del 1/4/1999 e ss.mm.ii.

9. L'attribuzione degli incarichi e la ricognizione delle tipologie di responsabilità di cui al comma 4 compete ai Responsabili di riferimento.

10. L'incarico di responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidato ai singoli dipendenti, in via preventiva alla sua decorrenza, con atto formale del Responsabile di riferimento, nel quale sono specificate le funzioni e i compiti assegnati. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, al Servizio Risorse Umane dell'Unione, il quale lo trasmette per informazione alle OO.SS. Il servizio stesso viene tempestivamente informato in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale, non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

11. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata dopo la necessaria verifica e certificazione, a consuntivo e a cura dei Responsabili apicali che hanno conferito gli incarichi, sul grado di effettivo esercizio della responsabilità conferite.

Allegato E
all'Accordo decentrato unionale del 2/12/2016
Indennità di disagio – importi massimi unionali

	destinatari e ambiti di attività	importi	liquidazione	specificazioni
A	squadre operai e altri specifici e motivati casi di particolare intensità operativa	650 annui	mensile	per casi specifici e motivati casi si intendono attività e mansioni ricomprese, di norma, nei casi successivi, ma caratterizzate da particolare intensità e frequenza da prevedere nei singoli contratti decentrati degli Enti
B	educatori / oss – area disabilità semiresidenziale / laboratori (ASP); educatori Servizio Sociale Professionale e Centro Famiglie (Unione)	500 annui	mensile	possibile estensione a personale tecnico e ausiliario, di diretto supporto alle funzioni di cui si tratta
C	fiere / mercatini / feste e sagre / eventi culturali e simili (esclusi operai)	400 annui	mensile	
D	educatori SIL (ASP)	350 annui	mensile	possibile estensione a personale tecnico e ausiliario, di diretto supporto alle funzioni di cui si tratta
E	iniziative di animazione socio-culturale sul territorio del Servizio Politiche Giovanili (UNIONE)	300 annui	annuale a consuntivo	il responsabile di riferimento verifica l'incidenza dell'operato di ciascun dipendente e liquida l'importo in proporzione all'effettivo disagio; in caso di maggiore o minore frequenza di intervento rispetto alla media generale, l'indennità del singolo sarà proporzionalmente maggiore o minore della media retributiva
F	autisti scuole statali primarie e dell'infanzia (UNIONE)	300 annui	anno scolastico (8,5 mesi)	
G	servizi demografici, stato civile e polizia mortuaria	100 a quadrimestre	a quadrimestre	gli importi si intendono quali medie retributive a quadrimestre; il responsabile di riferimento verifica quadrimestralmente l'incidenza dell'operato di ciascun dipendente e liquida l'importo in proporzione all'effettivo disagio; in caso di maggiore o minore frequenza di intervento rispetto alla media generale, l'indennità quadrimestrale del singolo sarà proporzionalmente maggiore o minore della media retributiva
H	assistenza agli organi di governo e ai matrimoni	100 a quadrimestre	a quadrimestre	
I	flessibilità per rientri sostitutivi assicurati da personale in riposo, recupero o ferie brevi (ASP)	200 annui	annuale a consuntivo	coinvolta l'intera dotazione di personale oss e con profili propri dei servizi alberghieri

