

UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE
LIVENZA-CANSIGLIO-CAVALLO

COMUNI DI AVIANO, BUDOIA, CANEVA e UNIONE TERRITORIALE LIVENZA CANSIGLIO CAVALLO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE**

2019-2021

IN APPLICAZIONE DEL CCRL 2016-2018

27 DICEMBRE 2019

[Handwritten signatures]

Il giorno 27 dicembre 2019 alle ore 11.30 presso la sede del Comune di Aviano, ha avuto luogo l'incontro per la sottoscrizione del contratto collettivo, tra la parte pubblica e le parti sindacali come sotto rappresentate:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Il Presidente – Dott. Graziano Brocca



Dott. Angelo Raffaele Petrillo

RSU:

(cognome, nome, firma)

Moutto Patrizia

(cognome, nome, firma)

~~Montalbano Salvatore~~

(cognome, nome, firma)

Zanette Andrea

(cognome, nome, firma)

LA BALBENA
ALESSANDRO

La Bala Alessand

(cognome, nome, firma)

DE NARDI
EMANUELA

Emanuela De Nardi

(cognome, nome, firma)

Organizzazioni sindacali territoriali di categoria:

CGIL: (cognome, nome, firma)


MUNNO LUCA

CISL: (cognome, nome, firma)

Montalbano Salvatore

(cognome, nome, firma)

SINDONI ANTONIO

CISAL: (cognome, nome, firma)

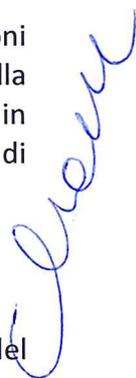
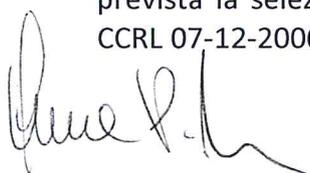
UIL: (cognome, nome, firma)

PREMESSE:

- Ricordato che la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa a livello territoriale per il triennio 2019-2021 ha coinvolto le seguenti Amministrazioni:
 - Unione Territoriale Intercomunale Livenza Cansiglio Cavallo;
 - Comune di Aviano;
 - Comune di Budoia;
 - Comune di Caneva;
- preso atto che il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa è stato costituito dalle Amministrazioni aderenti alla presente contrattazione con gli atti a fianco di ciascuna riportato:
 - Comune di Aviano – determinazione n. 169 del 29.03.2019;
 - Comune di Budoia – determinazione n. 213 del 28.03.2019;
 - Comune di Caneva – determinazione n. 177 del 05.06.2019;
 - UTI Livenza Cansiglio Cavallo – determinazione n. 13 del 10.04.2019;
- vista la Preintesa firmata il 24.09.2019;
- acquisiti i pareri espressi dai Revisori dei Conti dei Comuni di Aviano, Budoia, Caneva e dell'UTI Livenza Cansiglio Cavallo, sia sulla costituzione del fondo che sulla Preintesa;
- rilevato che i Revisori dei Conti dei Comuni di Aviano, Budoia e Caneva prescrivono che il Fondo stesso pur regolarmente costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 debba tuttavia essere ridotto in misura tale da contenerlo nei limiti tassativi imposti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 e ciò, a legislazione vigente, sia in fase di sua costituzione che nella successiva fase di contrattazione;
- per quanto sopra le Giunte Comunali hanno definito di indirizzare il Responsabile dell'Ufficio associato "Gestione delle risorse umane", ad operare il "taglio" delle Risorse del Fondo, secondo le indicazioni dei Revisore dei Conti in misura tale da contenere gli oneri nei limiti tassativi imposti dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

DISPOSIZIONI PRELIMINARI ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

- sono richiamate le deliberazioni degli organi di governo delle rispettive Amministrazioni che autorizzano il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di cui alla Preintesa siglata in data 24.09.2019, a seguito della certificazione formalizzata da parte degli organi di revisione:
 - Delibera della Giunta del Comune di Aviano n. 186 del 04.12.2019;
 - Delibera della Giunta del Comune di Budoia n. 134 del 06.12.2019;
 - Delibera della Giunta del Comune di Caneva n. 148 del 19.12.2019;
 - Delibera dell'Ufficio di Presidenza dell'UTI Livenza Cansiglio Cavallo n. 36 del 27.11.2019;
- le stesse deliberazioni, coerentemente alla Preintesa, definiscono che nell'anno 2019 non è prevista l'attribuzione di nuove progressioni di carriera all'interno delle Categorie economiche e per le annualità successive le nuove progressioni di carriera saranno consentite, nel limite delle risorse eventualmente disponibili nell'Ente, subordinatamente alla predisposizione di una specifica scheda di valutazione per la stessa annualità in cui è prevista la selezione e strutturata nel rispetto delle specifiche previsioni dell'art. 36 del CCRL 07-12-2006.



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo, contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D. Lgs. n. 165/2001, L.R. n. 9/2017, L.R. n. 18/2016 e CCRL 2016-2018.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDI è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee.
3. In relazione a quanto convenuto nel comma 1 ed a quanto specificamente richiesto dal comma 4 – art. 38 del CCRL 15.10.2018, il presente contratto va tra l'altro a definire il riparto delle risorse disponibili ed inoltre fissa i necessari criteri per:
 - a) l'attribuzione delle misure e dei premi correlati alla performance;
 - b) la definizione delle procedure di attribuzione di nuove progressioni economiche;
 - c) determinare i diversi trattamenti accessori, per i quali sia previsto un rinvio alla contrattazione decentrata, inclusi quelli per i quali è prevista la graduazione dell'indennità tra un minimo ed un massimo;
 - d) il limite delle ore di straordinario da poter far confluire in banca-ore.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato (anche presso aziende non pubbliche) o utilizzato a tempo parziale.
2. Le parti si impegnano a non apportare autonomamente modifiche o integrazioni al presente contratto se non attraverso le procedure previste dal CCRL e con la medesima delegazione trattante di parte pubblica.
3. In caso di rilevanti modifiche dell'assetto istituzionale le parti si riuniscono al fine di definire le eventuali modifiche del presente contratto.

Art. 3

Durata

1. Gli effetti del presente contratto, salvo le diverse e specifiche previsioni ivi contenute, hanno decorrenza dal 01 gennaio 2019.
2. Il presente contratto ha validità triennale, salvo che per le materie per le quali il CCRL richieda tempi diversi di negoziazione; si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti almeno 3 mesi prima di ogni singola scadenza.
3. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono in vigore fino a quando non siano state sostituite da successivo contratto collettivo. In tale periodo, fino alla presentazione delle piattaforme contrattuali, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, né procedono ad azioni dirette.



4



RELAZIONI SINDACALI

Art. 4

Relazioni sindacali

1. Le parti convengono che un chiaro e corretto sistema di relazioni sindacali è fondamentale per il raggiungimento dei risultati concordati.
2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano secondo le previsioni dell'art. 34 del CCRL 15-10-2018.
3. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
4. Per rendere agevole l'esercizio delle relazioni sindacali, ogni singola Amministrazione verifica la possibilità di autorizzare le rappresentanze sindacali all'uso di una casella di posta elettronica interna/aziendale onde permettere alle RSU ed ai rappresentanti territoriali delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 la ricezione e la trasmissione di messaggi e documentazione.
5. Ogni singola Amministrazione provvede altresì a predisporre uno o più spazi, accessibili a tutto il personale, per l'affissione da parte delle RSU e delle Organizzazioni Sindacali sottoscrittrici del CCRL 2016-2018 di pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale di lavoro.

Art.5

Informazione preventiva

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
4. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali il CCRL 15-10-2018 prevede il confronto o la contrattazione collettiva decentrata integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6

Organismo paritetico per l'innovazione

L'Organismo paritetico per l'innovazione realizza una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'ente. Tale Organismo può essere costituito in forma associata, sulla base di protocolli di intesa con le organizzazioni sindacali di cui al periodo precedente.



Art. 7

Interpretazione autentica

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione di quanto contenuto nel presente CCDI, la cui applicazione risulti oggettivamente non chiara, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per definire il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata o attraverso PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.
3. Le parti si incontrano entro 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI ed ha effetto sulle controversie individuali.

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

Art. 8

Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo

1. L'Ufficio preposto determina annualmente e separatamente l'ammontare delle risorse destinate ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.
2. Provvede altresì a determinare il fondo per la remunerazione delle indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, ecc).
3. Gli adempimenti di cui ai commi 1 e 2 vanno definiti entro i termini vigenti per ciascun anno, con l'invio entro lo stesso termine alle OO.SS. e alle RSU anche di una proposta di ripartizione.
4. Qualsiasi modifica al Fondo e alle modalità di riparto che si rendesse necessaria in corso d'anno, dovrà essere assunta nel rispetto dei livelli relazionali prescritti.

Art. 9

Utilizzo delle risorse stabili e variabili

1. Le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 sono utilizzate per il finanziamento del costo delle progressioni economiche annuali all'interno delle categorie.
2. Le somme che residuano dal finanziamento di cui al comma 1 sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta a quelle previste al medesimo fine dal successivo comma 3.
3. Le risorse variabili sono destinate a incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

 6

Art. 10

Trattamenti economici accessori

All'attribuzione dei trattamenti economici accessori si fa fronte:

- a) per il finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie, tramite le risorse stabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018; la parte non destinata in conto d'anno a progressioni orizzontali va ad incrementare le risorse variabili;
- b) per la produttività con le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018;
- c) per corrispondere le varie indennità (turnazioni, reperibilità, trattamento per attività prestata in giorno festivo-riposo compensativo, indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità) con le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCRL 2016-2018.

Art. 11

Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale a tempo parziale concorre agli incentivi ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le specifiche del presente contratto.

Art. 12

Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi nonché il personale assunto con contratto di formazione e lavoro concorre agli incentivi ed ai compensi di cui al presente contratto.

Art. 13

Indennità specifiche responsabilità

L'importo annuo destinato nel Bilancio dell'Ente alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% entro i limiti definiti dal CCRL 2016-2018.

Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. "e" CCRL 01.08.2002, art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

- a1. L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C, D, PLA, PLB, PLC (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.
- a2. Il budget per il 2019 ed il valore dell'indennità da attribuire a ciascuna figura individuata viene definito nell'ambito delle risorse destinate specificatamente all'Istituto con atto del Segretario comunale di concerto con i Titolari di Posizione Organizzativa interessati; in caso di modifiche organizzative o di mutamento di



- mansioni, l'Ente verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
- a3. L'indennità individuata per ciascuna responsabilità viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e in presenza di periodi lavorativi, anche disgiunti, pari o superiori a 6 mesi. L'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.
 - a4. Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità può essere corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.
 - a5. In sede di accordo annuale sugli utilizzi verrà contrattato il budget da utilizzarsi ai fini del complessivo finanziamento del presente istituto indennitario a partire dal 2020.

Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. "i" CCRL 01.08.2002, art. 30CCRL 26.11.2004)

- b1. Al personale di categoria B, C, D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa), al quale sia stato attribuito con atto formale l'incarico di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, compete un importo massimo annuo lordo di € 300,00. L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di stato Civile, Anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni, l'importo è corrisposto in misura proporzionale (€ 100,00 PER OGNI FUNZIONE ATTRIBUITA).
- b2. L'importo massimo di € 300,00 annuo lordo compete altresì al Responsabile dei tributi.

Le indennità di cui alle lett. A) e B) non sono cumulabili.

LA DISCIPLINA DI QUESTO ARTICOLO TROVA APPLICAZIONE DAL 01-01-2019 MENTRE FINO A TALE DATA SI CONTINUA A RICONOSCERE LE INDENNITA' NELLE MISURE DEFINITE DAI PRECEDENTI C.C.D.I.A. CHE CON IL PRESENTE CCDIT SI VANNO AD ABROGARE.

Art. 14

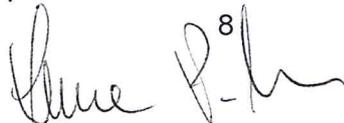
Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

Al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischio, maneggio valori compete una **unica indennità giornaliera** da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 10,00 nel limite delle risorse destinate specificatamente a tale Istituto, da assegnare al personale individuato con atto del Segretario comunale di concerto con i Titolari di Posizione Organizzativa interessati in applicazione dei criteri di seguito indicati:

c1a) Disagio (da un minimo di € 1,00 ad un massimo di € 4,00)

Le situazioni disagiate sono le seguenti:

1. assegnazione in diverse sedi lavorative (diverse da quella principale) e/o con spostamento della sede di servizio ad una forma associativa;
2. prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare purché non già compensata con l'indennità di turno;
3. formale e preventiva disponibilità di massima al rientro in servizio per esigenze di

 8







natura improrogabile e non programmabili dall'ente, qualora la richiesta non possa essere fronteggiata dal personale in reperibilità (a condizione che non sussista già una incentivazione indennitaria per la medesima fattispecie);

4. prestazioni lavorative all'interno di residenze per anziani dirette all'assistenza di base a persone non autosufficienti; in questa fattispecie l'importo dell'indennità giornaliera viene fissato a € 4,00.

Le indennità di Disagio non sono cumulabili tra di loro, verrà applicata al dipendente l'indennità economicamente più favorevole.

c1b) Rischio (€ 1,50 al giorno)

Le prestazioni lavorative che comportano un'esposizione al rischio e pertanto pericolose o dannose per la salute sono le seguenti:

1. impiego di automezzi e altri veicoli per il trasporto di persone o cose;
2. esposizione diretta al contatto con catrame, bitume, oli o loro derivati;
3. lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica;
4. esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, centrali termiche, centrali a biomassa; conduzione cucina;
5. utilizzo di mezzi meccanici nelle attività boschive con taglio o esbosco;
6. impiego antiparassitari;
7. tumulazione, esumazione ed estumulazione salme;
8. prestazioni igienico-sanitarie svolte in attività di assistenza alla persona;
9. sopralluoghi connessi ad attività di vigilanza edilizia o ambientale;
10. altre prestazioni lavorative ad alto rischio così come indicate nel DVR.

Le indennità di Rischio non sono cumulabili tra di loro, verrà applicata l'indennità economicamente più favorevole al dipendente.

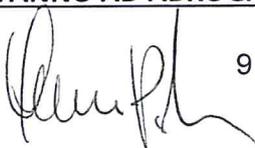
c1c) Maneggio valori

Al personale nominato agente contabile ed adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa compete una indennità in proporzione all'entità dei valori e precisamente:

1. per un importo annuo di valori annualmente maneggiati pari o maggiore a € 3.000,01: € 3,00 giornaliera;
2. per un importo annuo di valori annualmente maneggiati da € 1.000,01 a € 3.000,00: € 2,50 giornaliera;
3. per un importo annuo di valori annualmente maneggiati fino a € 1.000,00: € 1,50 giornaliera.

L'indennità spetta per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui sopra.

CONSIDERATO CHE TRATTASI DI UNA NUOVA INDENNITA' MA CHE SOSTANZIALMENTE SOSTITUISCE TRE PRECEDENTI, LA DISCIPLINA DI QUESTO ARTICOLO TROVA APPLICAZIONE DAL 01-01-2019 MENTRE FINO A TALE DATA SI CONTINUA A RICONOSCERE LE INDENNITA' NELLE MISURE DEFINITE DAI PRECEDENTI C.C.D.I.A. CHE CON IL PRESENTE CCDIT SI VANNO AD ABROGARE.

 9













Art. 15

Indennità servizio esterno personale della Polizia Locale (art. 26 CCRL 2016-2018)

Al personale che, in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera da un minimo di € 2,50 ad un massimo di € 10,00.

Al personale individuato con atto ricognitivo del Comandante della Polizia Locale o del T.P.O. (vistato dal Segretario Comunale) verrà riconosciuta e determinata l'indennità di cui all'art. 26 del CCRL 15-10-2018.

Dal 2020 ciò avverrà nel limite delle risorse destinate specificatamente a tale Istituto, e in sede negoziale nell'ambito degli accordi annuali inerenti ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo.

L'indennità è cumulabile con l'indennità di turno, di reperibilità, di vigilanza e con i compensi connessi alla prestazione individuale e di gruppo, e viene liquidata con cadenza trimestrale, entro il bimestre successivo alla formalizzazione del summenzionato atto ricognitivo.

LA DISCIPLINA DI QUESTO ARTICOLO TROVA APPLICAZIONE SOLO DAL GIORNO DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL PRESENTE CONTRATTO.

Art. 16

Reperibilità (art.4 CCRL 2016-2018)

Per le aree di pronto intervento individuate dall'Ente, nell'ambito delle risorse destinate specificatamente all'Istituto con atto del Segretario comunale di concerto con i Titolari di Posizione Organizzativa interessati viene corrisposto ai dipendenti coinvolti l'importo pari ad € 11,00 per 12 ore al giorno. In caso di frazionamento, non inferiore a quattro ore, compete per la pari durata una indennità oraria maggiorata del 10%.

Ciascun dipendente non potrà essere messo in reperibilità per più di sei volte al mese, per un periodo massimo di 12 ore ciascuno.

L'Ente è tenuto a predisporre il calendario dei turni di reperibilità del personale reperibile almeno 15 giorni (di calendario) prima dell'inizio della turnazione, informando i dipendenti coinvolti entro il medesimo termine.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Art. 17

Qualità del lavoro

1. In relazione agli obiettivi di efficacia ed efficienza dell'azione della Pubblica Amministrazione, al fine di consentire una reale partecipazione di tutti i dipendenti al miglioramento della qualità del lavoro e all'organizzazione degli uffici e all'erogazione dei servizi all'utenza oltre che per valorizzare una organizzazione condivisa del lavoro, sono previste le seguenti iniziative:

[Handwritten signature] *[Handwritten initials]*

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

- conferenze di servizio organizzate dai responsabili e con il coinvolgimento di tutto il personale;
 - raccolta ed analisi delle proposte di modificazione dell'organizzazione del lavoro e delle procedure predisposte dai singoli dipendenti o da gruppi di lavoro;
 - formulazione di appositi questionari che permettano a tutti i dipendenti di esprimere in modo volontario (salvaguardando l'anonimato), le valutazioni sull'organizzazione del lavoro, le proposte di modificazione, le aspettative di formazione ed aggiornamento professionale.
2. Almeno una volta l'anno viene svolto a livello aziendale un incontro per valutare l'insieme delle problematiche del servizio erogato, anche al fine di esprimere proposte di miglioramento.

Art. 18

Salute e sicurezza

1. L'Ente, almeno due volte l'anno, darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro e per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.
2. L'Ente provvederà ad adeguare il DUVR e, se necessario, il regolamento sul vestiario e sui presidi di sicurezza da fornire al personale.

Art. 19

Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, è stato introdotto l'orario flessibile giornaliero che consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita.
2. In applicazione del comma 1 viene istituita la flessibilità dell'orario di lavoro di 30 minuti in entrata (per ciascuna entrata).
3. Dalla flessibilità è escluso il personale operante in servizi che prevedano orari fissi legati all'utenza, orari in cui l'attività viene svolta in squadra o per tutte quelle situazioni in cui la flessibilità di orario non sia compatibile con le esigenze di servizio.
4. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione della flessibilità, deve essere recuperato nell'ambito della settimana o comunque nel mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
5. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti con la rimodulazione dell'orario individuale o con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;
 - assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 53 CCRL 01.08.2002 e art. 10 CCRL 6.5.2008;
 - si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - siano affetti da patologie, inabilità o invalidità che richiedono terapie specifiche o altre motivate esigenze, che comportano tempi di recupero maggiori.

[Handwritten signature]

Art. 20

Orario di lavoro straordinario

1. L'Ente si impegna a fornire la situazione relativa all'utilizzo del lavoro straordinario suddiviso per servizi, indicando le ore liquidate, le ore recuperate e quelle destinate alla Banca delle ore. Inoltre, le parti si incontrano per verificare le cause che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono consentirne una progressiva e stabile riduzione.
2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
3. È riconosciuto in capo al singolo dipendente il diritto soggettivo di opzione, tra il pagamento o l'alternativo inserimento in Banca-ore e in quest'ultimo caso, limitatamente al 70% delle ore di lavoro straordinario prestato.
4. È confermato il limite massimo individuale annuo di 180 ore di lavoro straordinario.
5. Alle risorse di cui al comma 1, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

Art. 21

Banca delle ore

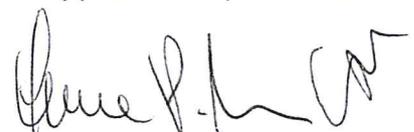
1. È istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore nel quale confluiscono, su richiesta del dipendente, fino al massimo del 70% delle ore straordinarie.
2. Le ore accantonate danno diritto alla corresponsione della "maggiorazione" per le prestazioni di lavoro straordinario.
3. Entro il 1° semestre dell'anno successivo a quello di maturazione, è facoltà del lavoratore di richiedere la fruizione delle ore accantonate come permessi compensativi per le proprie attività formative e necessità personali e familiari, o chiederne la retribuzione.

SISTEMA ORGANIZZATIVO E VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Art. 22

Livelli di efficienza e produttività dei servizi

1. Il sistema organizzativo, al fine di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi, deve essere coerente con i seguenti principi:
 - a) i dirigenti/titolari di posizione organizzativa conformano le loro decisioni in materia di organizzazione e gestione del rapporto di lavoro per dar corpo ad una ottimale attuazione del ciclo della gestione della prestazione;
 - b) il coinvolgimento dei soggetti interessati è presupposto indispensabile al fine di garantire la responsabilizzazione al processo produttivo;
 - c) la condivisione, nel rispetto dei ruoli e competenze, è presupposto indispensabile



per una corretta gestione del rapporto di lavoro;

- d) i risultati dell'azione di uno dei soggetti interessati (amministrazione, struttura operativa, utenti) non devono essere a discapito dei risultati degli altri soggetti coinvolti;
- e) la valutazione dei risultati non può prescindere da un adeguato sistema di misurazione della performance che si basa su dati oggettivi, quantificabili e verificabili, per quanto riguarda la produzione e su metodologie "di servizio" per quanto riguarda la valutazione dell'apporto individuale.

2. Nel contesto sopra descritto deve trovare adeguata collocazione il "benessere" organizzativo, considerando anche le azioni eventualmente previste sul piano organizzativo dal Piano per le Azioni Positive.

3. In calce al presente accordo vengono allegate le schede di sintesi del vigente sistema permanente di valutazione, della ripartizione dei budget per compensi incentivanti la produttività e del calcolo della quota individuale di compenso per produttività, modificate come segue:

- a) il punteggio finale riportato in calce alla scheda di valutazione individuale deve essere compendiato in una formulazione descrittiva;
- b) per quanto attiene al coefficiente di categoria prevedendo l'applicazione dei seguenti parametri:

• Categoria A	1,0
• Categoria B/PLS	1,1
• Categoria C/PLA	1,3
• Categoria D/PLB/PLC	1,7

Art. 23

Sistema di valutazione

1. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio.

2. Il sistema di misurazione e valutazione si ispira ai seguenti principi generali:

- a) flessibilità del sistema di programmazione e valutazione;
- b) trasparenza e pubblicità dei criteri e dei risultati;
- c) regole di valutazione univoche e adattabili alle caratteristiche delle diverse figure professionali per assicurare omogeneità e uniformità alla valutazione stessa;
- d) partecipazione al procedimento del valutato, anche attraverso la comunicazione e il contraddittorio da realizzare in tempi certi e congrui;
- e) diretta conoscenza dell'attività del valutato da parte del soggetto valutatore;
- f) tempestiva conclusione del processo valutativo (e conoscibilità del suo esito), rispetto alla conclusione del periodo oggetto di valutazione; a tal fine si dispone che l'esito del processo valutativo sia concluso entro il mese di maggio dell'anno successivo a quello di riferimento e che le relative schede siano perentoriamente consegnate a ciascun dipendente entro il primo semestre successivo all'anno di riferimento;
- g) il valutatore segnala tempestivamente al valutato eventuali criticità riscontrate riguardo il suo rapporto di lavoro di gruppo e/o individuale, permettendo quindi la modifica del comportamento o degli obiettivi assegnati;

- h) rientra tra i compiti del valutatore creare le condizioni favorevoli al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Art. 24

Procedure di conciliazione

1. In caso di contrasto sulla valutazione, il valutato può presentare, entro 7 giorni dal ricevimento, motivata richiesta di revisione della valutazione al Segretario comunale; la convocazione del dipendente al colloquio per ridiscutere la valutazione deve avvenire entro i successivi 5 giorni;
2. la presente procedura non esclude il ricorso da parte del dipendente ad altri Organismi.

Art. 25

Risultato organizzativo

L'Organismo di controllo, sulla base del sistema di valutazione dell'Amministrazione, valuterà i risultati organizzativi dei servizi dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale.

Art.26

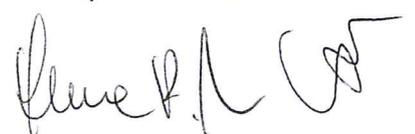
Tempistiche di erogazione della produttività collettiva e individuale

I compensi (individuali e collettivi) correlati alla performance vengono erogati entro l'anno solare successivo a quello di riferimento, al pari delle indennità di risultato delle P.O. e comunque con precedenza o al massimo contemporaneità rispetto a queste ultime.

Art. 27

Progressione economica all'interno della categoria

1. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi secondo i criteri regolamentari allegati in calce al presente CCDIT.
2. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella Categoria e posizione economica in godimento non inferiore a ventiquattro mesi.
3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno, e con l'obbligo di definizione della graduatoria entro l'anno medesimo.
4. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste.
5. In applicazione dell'art. 33 CCRL 2004 il periodo di assenza del personale in distacco e/o aspettativa sindacale è considerato utile come anzianità di servizio ai fini della progressione orizzontale e la valutazione attribuibile è pari alla media risultante nell'ufficio presso il quale il dipendente risulta assegnato. Detta valutazione vale anche per la corresponsione del trattamento economico incentivante.
6. Per quanto concerne la disciplina applicativa per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali si prevede quanto segue:
 - a) l'istituto della progressione economica all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere con un compenso economico stabile le accresciute competenze dei



dipendenti;

- b) al fine della selezione vanno utilizzati i risultati ottenuti nel tempo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione adottato dall'Ente;
- c) nell'anno 2020 gli Enti, compatibilmente con le risorse stabili, calcolate ai sensi dell'art. 32 comma 1 del più volte citato CCRL 15-10-2018 - risorse ancora disponibili secondo quanto indicato al comma 2 del medesimo art. 32 - si impegnano a definire un idoneo stanziamento per l'attribuzione di una prima selezione per l'attribuzione di nuove progressioni impegnandosi nel contempo alla definizione della graduatoria entro l'anno medesimo al fine di garantirne la decorrenza economica dal 01-01-2020;
- d) a partire dal 2021, con cadenza annuale, le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue, verificano la possibilità di effettuare nuove selezioni, fatta salva l'applicazione di norme di legge in materia;
- e) per l'eventuale riparto delle risorse economiche (complessivamente assegnate al finanziamento delle nuove PEO) tra i singoli Settori/Aree si applicano i seguenti parametri:
- | | |
|-----------------------|-----|
| ✚ Categoria A | 1,0 |
| ✚ Categoria B/PLS | 1,1 |
| ✚ Categoria C/PLA | 1,3 |
| ✚ Categoria D/PLB/PLC | 1,7 |
- f) la partecipazione alla selezione è riservata ai dipendenti di ruolo che hanno maturato almeno due anni di anzianità nella medesima categoria e posizione economica presso l'ente di appartenenza, alla data di decorrenza delle nuove PEO;
- g) partecipano alla selezione i dipendenti che non hanno superato complessivamente 100 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la decorrenza della selezione per la nuova PEO (ai fini del conteggio non sono considerate assenze dal servizio, oltre alle ferie, le tipologie di assenza meglio definite nel vigente sistema di valutazione delle prestazioni dei dipendenti, comprese le assenze per infortunio sul lavoro);
- h) le graduatorie verranno redatte dal Servizio Gestione Risorse Umane a partire dal mese di novembre ed entro la fine dell'anno, di norma per ciascuna categoria all'interno di ogni servizio;
- i) in occasione della contrattazione annuale sugli utilizzi, le parti potranno eventualmente concordare in deroga alla lettera precedente, e comunque non oltre il 31.10 di ogni anno, ulteriori criteri, anche distinti per ciascuna Amministrazione, nel rispetto del livello relazionale della contrattazione;
- j) in assenza di ulteriori criteri definiti in sede di contrattazione annuale sugli utilizzi come meglio precisato alla lettera precedente, ciascun Ente, entro lo stesso termine del 31.10 di ogni anno, si riserva la possibilità di dare indirizzo al Servizio Gestione Risorse Umane per redigere un'unica graduatoria nell'Ente senza definire budget economici per ciascuna Area/Settore, anziché procedere a selezioni distinte per ciascuna Area/Settore;
- k) alla selezione si partecipa solamente se nel biennio precedente la decorrenza della progressione, non si sono ricevute sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale e/o scritte;
- l) al fine di valorizzare le migliori competenze, sono esclusi dalla selezione i dipendenti che hanno riportato nel biennio precedente la prevista decorrenza delle nuove PEO

- un punteggio medio inferiore al 60% del massimo punteggio ottenibile;
- m) le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti negli item oggetto di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede in uso per la valutazione della performance individuale;
 - n) le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove PEO;
 - o) per il personale che ha avuto incarichi di Posizione Organizzativa, il punteggio parametrato proporzionalmente rilevato dal sistema di valutazione in vigore nel periodo oggetto di valutazione viene equiparato a quello in uso per la generalità dei dipendenti;
 - p) avranno titolo all'attribuzione della PEO i dipendenti che hanno conseguito nella relativa graduatoria il valore più alto, con scorrimento sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili destinate con CCDI per le PEO;
 - q) in caso di parità di punteggio con impossibilità, per eventuali limitazioni economiche, di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito, si attribuirà la progressione economica con il seguente ordine di priorità:
 - a) alla minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
 - b) alla maggiore anzianità di servizio e posizione economica di appartenenza;
 - c) al maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nell'anno precedente la decorrenza della PEO;
 - r) le graduatorie sono approvate dal Responsabile del Servizio Gestione Risorse Umane entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento e sono pubblicate all'Albo.

Art. 28

Previdenza complementare

Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, l'Ente fornisce adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative in forma associata, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio e se possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29

Disapplicazioni

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 c.1 del D. Lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari degli enti cui il presente contratto si applica, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDI.

Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature that appears to be 'G. Persele' and other smaller initials.

Art. 30

Norma finale valida per il solo Ente UTI Livenza Cansiglio Cavallo

Non avendo l'UTI Livenza Cansiglio Cavallo alcun dipendente alle proprie dipendenze fino al 30-06-2018 ed in particolare non essendoci un CCDIA sottoscritto in precedenza in tale Ente si prevede, per quanto le norme vigenti consentono, che tutti gli Istituti contrattuali introdotti dal presente Contratto Territoriale trovino applicazione a decorrere dal 1° luglio 2018.

Art. 31

Norma finale

1. A partire dal 2020, nell'ambito degli accordi annuali inerenti ai criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo, verrà contrattato il budget da utilizzarsi ai fini del complessivo finanziamento degli istituti indennitari di cui agli articoli 13, 14, 15 e 16. In tale sede potranno essere meglio definiti ulteriori criteri per l'applicazione delle indennità attualmente previste tra valori minimi e massimi.
2. Per quanto non espressamente richiamato si fa riferimento ai vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro la cui applicazione è cogente e vincolante.
3. Copia del presente CCDI è distribuito a cura dell'Ente ad ogni dipendente attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione sul sito istituzionale.

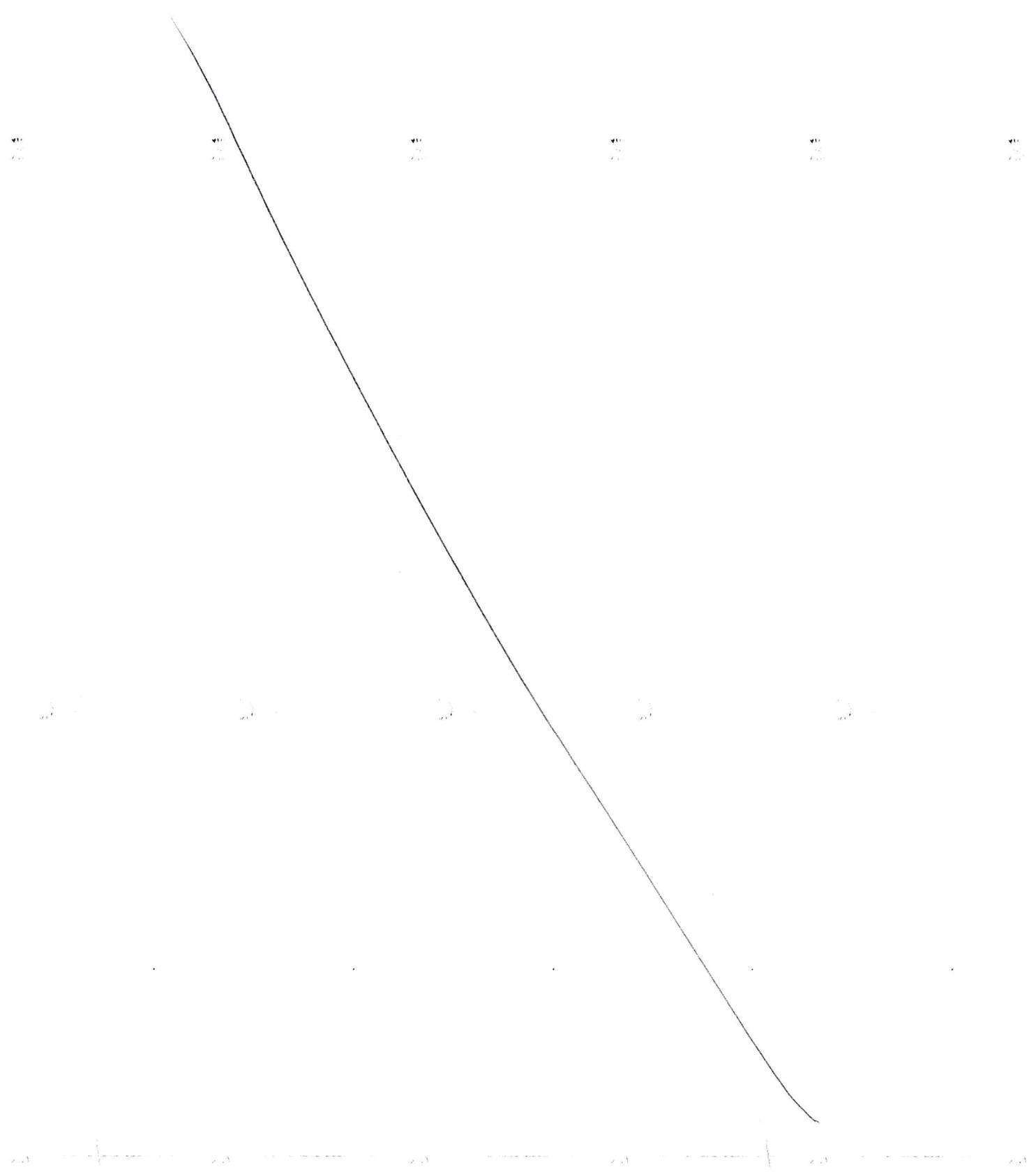
DICHIARAZIONE CONGIUNTA:

Le parti condividono l'opportunità di perseguire una omogeneizzazione dell'istituto del buono pasto tra gli enti auspicabilmente attraverso l'adozione del buono pasto sostitutivo tramite il ticket elettronico.

La parte datoriale si impegna entro aprile 2020 a presentare uno studio di fattibilità sulla possibilità di erogare i buoni pasti elettronici ai dipendenti.

ALLEGATI:

- Allegato 1: "Sistema permanente di valutazione e criteri di calcolo e ripartizione della produttività"



DICHIARAZIONE A VERBALE

FP CGIL – CISL FP – CISAL FVG EELL

Le scriventi OOSS e RSU, ricordato che:

- la Corte dei Conti - Sezione per il Controllo Regione FVG, pur con delle raccomandazioni, con la delibera FVG/47/2018/CCR, di data 9 ottobre 2018, ha sancito la piena copertura finanziaria del rinnovo contrattuale CCRL 15/10/2018 (progressioni orizzontali, produttività e tutti gli altri istituti, indennità comprese);
- la Corte dei Conti – Sezione Autonomie – Deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG del 9/10/2018, si è pronunciata enunciando il seguente principio di diritto:

“Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall’art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall’art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017”

- il rispetto del limite di cui all’art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 (“...Omissis...”) a decorrere dal 1 gennaio 2017 l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale (...Omissis...) non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016 (...Omissis...)”, cui il CCRL 15/10/2018 fa riferimento, **“viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell’articolo 12 comma 6 e seguenti della LR 37/2017”**, e NON di ente. Così dispone l’art. 32 del CCRL 15/10/2018.
- la relazione tecnico-finanziaria dell’ipotesi di CCRL del personale non dirigente del Comparto Unico della Regione FVG (triennio normativo e economico 2016-2018), così recita: “(...Omissis...) I fondi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale degli Enti del Comparto, costituiti ai sensi del comma 1 dell’art. 32 dell’ipotesi di contratto, **considerati nel loro complesso, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale**, devono rispettare il limite di cui all’articolo 23 comma 2 del D. Lgs 75/2017, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell’art. 12 comma 6 e ss. della legge regionale 37/2017 (...Omissis...)”
- la relazione tecnico-finanziaria dell’ipotesi di CCRL del personale non dirigente del Comparto Unico della Regione FVG (triennio normativo e economico 2016-2018) precisa che : “(...Omissis...) Il calcolo delle quote stabili pro capite è stato elaborato prendendo quale riferimento la base dati 2016, sia in termini di dotazione di personale, che in termini di risorse stabili. Un tanto in coerenza con i limiti disposti dall’art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017, in considerazione della scelta di effettuare una riassegnazione delle risorse stabili a parità di risorse già stanziato”. Le risorse stabili sono quindi calcolate a livello di sistema integrato, senza incremento alcuno rispetto a quelle complessivamente in essere;
- **le risorse variabili sono state considerate nel loro insieme a livello di sistema di Comparto Unico e NON concorrono al limite di spesa di cui al D.Lgs. n. 75/2017**, essendo costituite dalle somme già disponibili nell’anno 2016, alle quali è stato aggiunto fino a tutto il 2020 un importo derivante da una parte dei risparmi della soppressione delle Province (vds D.G.R. n. 751/2018; art. 9 cc. 33 e ss. LR 44/2017; relazione tecnico-finanziaria dell’ipotesi di CCRL 2016-2018). Inoltre, la dichiarazione congiunta n. 2, apposta al CCRL 2016-2018, precisa che **“le parti si danno reciprocamente atto che nella determinazione dell’importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili di cui all’articolo 32 del presente**

C. M.

JK

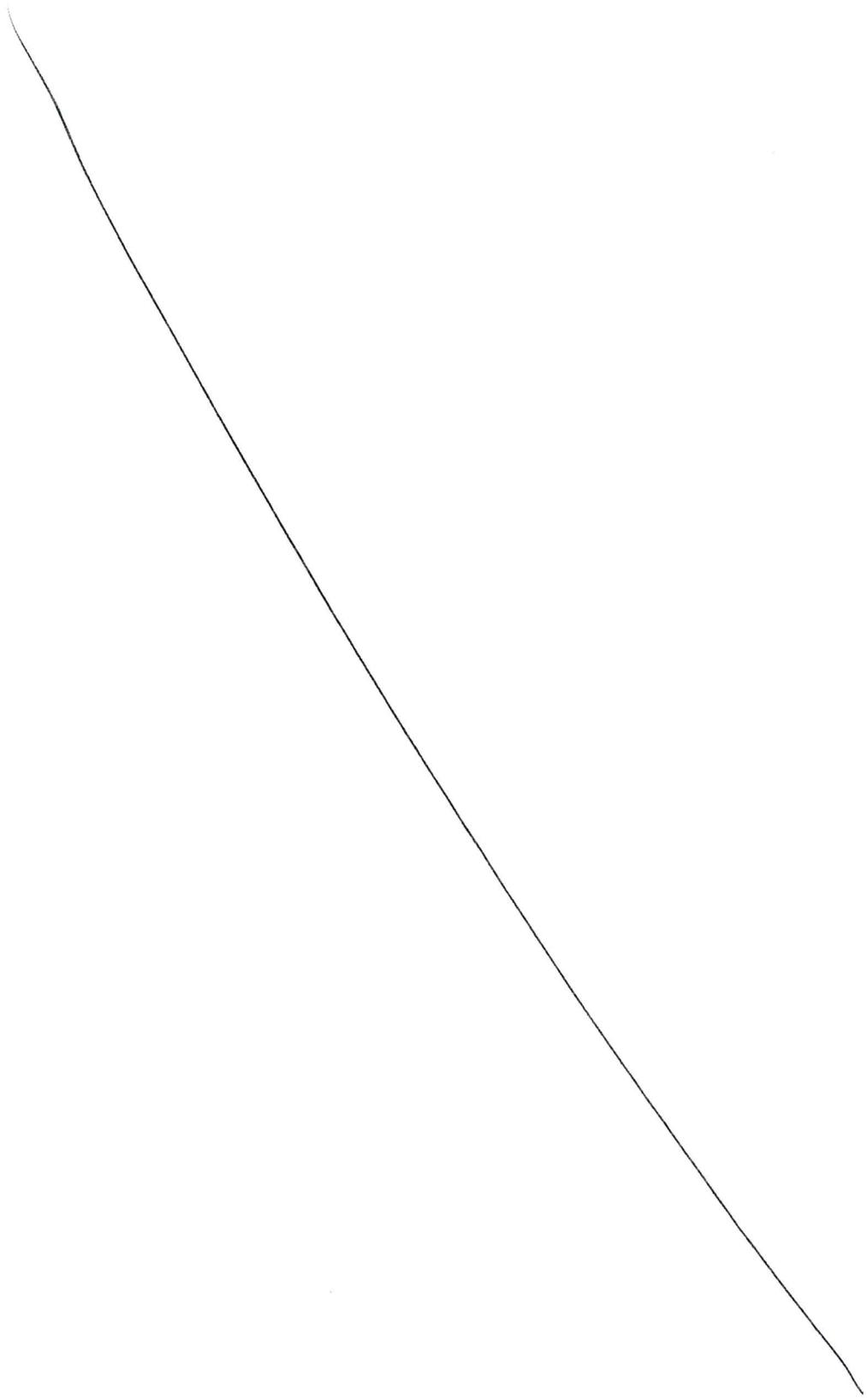
EM

FR

GA

MA

10/10/18



contratto, il valore di partenza medio, a cui è stato applicato l'incremento delle risorse di cui all'art. 12 c. 6 e ss. della L.R. 37/2017, è stato determinato partendo dal valore delle risorse variabili allocate ai Fondi per l'annualità 2016 e quantificate in complessivi 7.597.566 a livello di Sistema integrato del Pubblico Impiego Regionale e Locale". Non sussistono pertanto dubbi sulla effettiva copertura di tali risorse.

- la spesa delle varie indennità è stata calcolata a livello di singolo ente, che può liberamente disporre delle somme stanziati entro il limite di cui al D.Lgs. n. 75/2017 (stanziamento anno 2016), con facoltà di incrementare detto importo fino al 25%. **L'incremento fino al 25% trova copertura a livello di sistema di Comparto Unico con quota parte dei risparmi derivanti dalla soppressione delle Province, e NON è soggetto al predetto limite di cui al D.LGS. n. 75/2017;**
- il DECRETO LEGGE 135/2018, "Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della Pubblica amministrazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale di data 14 c.m., all'art. 11 così recita:
 - "1) In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento:
 - a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico;
 - b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23.
 - 2) Le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche con riferimento alle assunzioni effettuate utilizzando, anche per quanto riguarda il trattamento accessorio, le risorse di cui all'articolo 20, comma 3, del decreto legislativo n. 75 del 2017.";

Per non creare ulteriori disagi e ritardi nell'applicazione del contratto decentrato sottoscrivono il presente accordo sugli utilizzi, con l'avvertenza:

- 1) che la riduzione del Fondo - unilateralmente adottata dall'Amministrazione senza alcuna plausibile e valida giustificazione - viene considerata violazione contrattuale, con le relative conseguenze nei confronti dei soggetti responsabili;
- 2) che l'unilaterale riduzione del Fondo, autonomamente costituito dall'ente, non comporta in alcun modo rinuncia da parte dei lavoratori alla riscossione e alla ripartizione delle somme che l'art. 32 del CCRL 15/10/2018 mette a disposizione per la contrattazione decentrata.

[Handwritten signature]

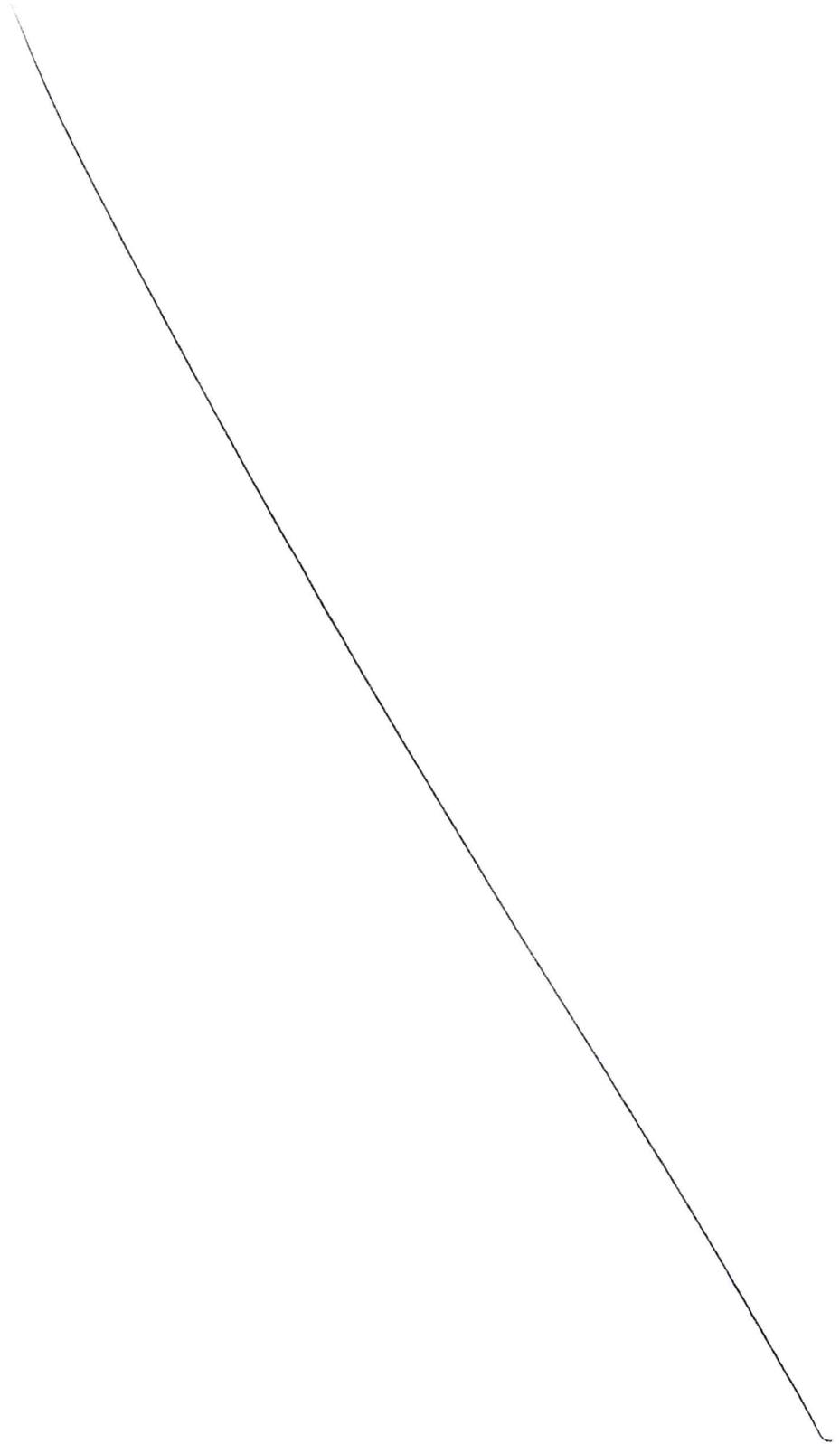
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ALLEGATO 1 al CCDIT 2019-2021:
**“Sistema permanente di valutazione e criteri di calcolo e ripartizione
della produttività”**

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE (ART. 39 CCRL 2006)

- Art. 1 Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione
- Art. 2 Criteri generali delle metodologie di valutazione basate su indici e standard di valutazione - Decorrenza
- Art. 3 Caratteristiche delle metodologie di valutazione
- Art. 4 Soggetti competenti ad effettuare la valutazione
- Art. 5 Procedimento della valutazione

**COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI
(ART. 4, COMMA 2 LETT. B) CCRL 01/08/2002)**

- Art. 6 Criteri per l’assegnazione delle risorse destinate a finanziare la “produttività”
- Art. 7 Criteri per la ripartizione della quota individuale

SISTEMA PERMANENTE DI VALUTAZIONE

Art. 1

**CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE
BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE**

1. I criteri di valutazione dell’intero sistema permanente di valutazione sono quelli definiti in applicazione degli articoli 36 e 39 del CCRL 2006.
2. Il sistema permanente di valutazione è finalizzato a premiare la capacità di attuare programmi, conseguire risultati, di proporre soluzioni innovative e di contribuire alla realizzazione di miglioramenti gestionali finalizzati ad una maggiore efficacia e qualità dei servizi erogati ai cittadini.

Art. 2

**CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE
BASATE SU INDICI E STANDARD DI VALUTAZIONE - DECORRENZA**

1. Il sistema di valutazione del personale e di distribuzione delle risorse destinate a finanziare la produttività, già avviato con la precedente contrattazione, viene in linea generale confermato per gli anni 2018, 2019 e seguenti.
2. La procedura di valutazione è pertanto applicata nella disciplina stabilita dalle norme che seguono, in rapporto agli obiettivi di PRO deliberati/assegnati per gli anni 2018, 2019 e seguenti.

Art. 3
CARATTERISTICHE DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

1. Il sistema è volto a riconoscere l'impegno, la competenza professionale e la capacità operativa. È studiato per migliorare le prestazioni dei dipendenti e prevede un coinvolgimento del valutato nell'ambito del processo di valutazione. È strettamente collegato agli obiettivi del PRO.
2. I responsabili di servizio impostano le attività necessarie al miglioramento della funzionalità degli uffici, al miglioramento dell'efficienza, dell'efficacia dell'azione amministrativa, e predispongono piani di lavoro, progetti ed iniziative in coerenza con gli obiettivi generali annualmente predeterminati dagli Enti. Nell'ambito di questi piani di lavoro, progetti e iniziative, possono essere assegnati obiettivi individuali o di gruppo.
3. La valutazione è unica, eventualmente con pesi differenziati, per l'assegnazione del salario accessorio e per la progressione economica nella categoria.
4. Per l'erogazione dei compensi incentivanti la produttività avranno peso prevalente gli indicatori riferiti al grado di raggiungimento degli obiettivi del PRO.

Art. 4
SOGGETTI COMPETENTI AD EFFETTUARE LA VALUTAZIONE

1. La valutazione individuale, di competenza del responsabile di servizio (P.O.), viene da questi effettuata sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati, accertati dagli organismi previsti.

Art. 5
PROCEDIMENTO DELLA VALUTAZIONE

1. La valutazione dei dipendenti è effettuata con utilizzo di specifiche schede di valutazione in cui sono indicati i relativi criteri contenuti negli artt. 36 e 39 del CCRL 2006.
2. Gli elementi di valutazione indicati nelle schede sono organizzati in due gruppi:
 - a) valutazione dell'apporto individuale al conseguimento degli obiettivi (con ponderazione totale pari al 60%);
 - b) valutazione degli aspetti comportamentali (con ponderazione totale pari al 40%).
3. La ponderazione di ogni singolo elemento di valutazione, contenuto nella scheda di valutazione, è definita da ogni soggetto competente alla valutazione, sulla base delle proprie esigenze organizzative e necessità.
4. Il punteggio finale è pertanto ottenuto dalla somma dei prodotti fra il punteggio assegnato ad ogni singolo elemento di valutazione ed il relativo indice di ponderazione.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

5. Il punteggio finale come sopra ottenuto è successivamente moltiplicato per il *coefficiente di categoria*, secondo la seguente tabella:
 - a) categoria A: coefficiente 1,00
 - b) categoria B e PLS: coefficiente 1,10
 - c) categoria C, PLA: coefficiente 1,30
 - d) categoria D, PLB e PLC: coefficiente 1,70
6. La scheda individuale è consegnata al dipendente.
7. Il punteggio finale, riportato in calce alla scheda individuale, deve essere compendiato in una formulazione descrittiva. Qualora il giudizio risultasse negativo lo stesso dovrà essere adeguatamente motivato.
8. Il procedimento di valutazione ha cadenza annuale.

**COMPENSI INCENTIVANTI LA PRODUTTIVITÀ ED IL MIGLIORAMENTO
DEI SERVIZI (Art. 4, comma 2 lett. B) CCRL 01/08/2002)**

Art. 6

**CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE RISORSE
DESTINATE A FINANZIARE LA "PRODUTTIVITÀ"**

1. Dopo aver quantificato, l'ammontare delle risorse utilizzabili per incentivare la produttività, si procede all'individuazione delle quote di risorse da assegnare alle singole strutture dell'Ente.
2. I "budget" vengono determinati in proporzione alle risorse umane assegnate dal P.R.O. al Responsabile di ciascuna struttura operativa in cui si articola l'ente. Tale valore viene calcolato in funzione della Categoria di ciascun addetto applicando i seguenti parametri:
 - a) categoria A: con coefficiente 1,0
 - b) categoria B, PLS: con coefficiente 1,1
 - c) categoria C, PLA: con coefficiente 1,3
 - d) categoria D, PLB, PLC: con coefficiente 1,7Nel determinare il coefficiente in funzione di ciascuna categoria, per il personale a part time, l'indice sarà proporzionalmente ridotto rispetto alla percentuale di orario effettuato.
3. In fase di liquidazione i budget vengono rettificati sulla base della percentuale di raggiungimento degli obiettivi accertate dall'organo di valutazione.

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE DELLA QUOTA INDIVIDUALE

1. Ai fini della determinazione della quota individuale di produttività si procederà preliminarmente assegnando a ciascun dipendente un *indicatore di presenza* calcolato tenendo conto dell'effettiva presenza in servizio; a tal fine si opererà attraverso un calcolo proporzionale tra le giornate lavorative teoriche (230 giorni) e quelle effettive calcolate

deducendo tutte le assenze dal servizio rilevate nell'anno con esclusione delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001.

2. Le assenze per malattia, le stesse non verranno considerate al pari delle assenze dovute ad infortunio e congedo di maternità ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 151/2001 ma ci si atterrà alle specifiche disposizioni introdotte dalla Legge n. 133/2008 e s.m.i.
3. L'assegnazione della quota individuale definitiva della "produttività" da liquidare al singolo dipendente avviene applicando il seguente procedimento:
 - a) Rettificare i singoli punteggi conseguiti dai dipendenti, moltiplicandoli per l'*indicatore di presenza* di cui sopra e per il *coefficiente di categoria* di appartenenza;
 - b) Partendo dal budget assegnato alla struttura e rettificato secondo quanto previsto dal comma 3 dell'articolo precedente, si suddivide il medesimo per la somma dei punteggi rettificati secondo quanto indicato alla precedente lettera a) del presente comma, calcolando così il contro-valore di un punto;
 - c) Il valore del punto calcolato con le modalità di cui alla lettera precedente del presente comma viene moltiplicato per il singolo punteggio individuale rettificato come indicato alla precedente lettera a), individuando così l'importo del compenso a titolo di quota individuale di "produttività" da liquidare allo stesso dipendente.
4. Non partecipa alla distribuzione del premio il personale che ha conseguito un punteggio totale inferiore al _____% del punteggio totale ottenibile e neppure il personale che ha prestato servizio a tempo determinato per periodi inferiori a mesi _____.-

LA CISAC FVS, DICHIARA CHE COI COME
IL DIRETTORE ACCR
COSTRUITO HA ~~PREPARATO~~ NON RISPETTA.
L'ART 32 DEL CONTRATTO DEL 15/10/2018,
E PUNTO NON STASSOVI.

Sono PRESENTI ALBERTO AZZARIELLO
E PAOLA ZANONATI

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]