

PROVINCIA DI VICENZA

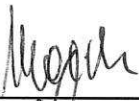
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DECENTRATO DELLA PROVINCIA DI VICENZA PERSONALE NON DIRIGENTE ANNI 2019-2021


Il giorno 28 ottobre 2019 alle ore 13,00 presso la sede della Provincia di Vicenza in contrà Gazzolle n. 1 si sono incontrate la parti costituenti il tavolo di delegazione trattante per la sottoscrizione del CONTRATTO INTEGRATIVO DECENTRATO GIURIDICO ED ECONOMICO ANNI 2019-2021 ED ECONOMICO 2019:

Delegazione trattante di parte pubblica:

Macchia Angelo

Bazzan Caterina





Delegazione trattante di parte sindacale:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CISL FL Bellotto Ruggero

CGIL FP Miglioranza Giulia

UIL FPL Paggini Carola

CSA RAL Bertuzzo Alessandro

R.S.U.

Aschieri Michela

Cogo Egidio

Cominato Monica


Del Sal Cristina


Franceschini Gloriana


Ghirardello Claudio


Nassi Francesco


Pasin Vanessa

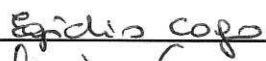


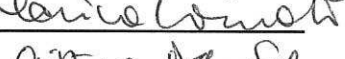





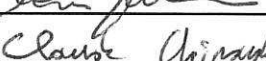


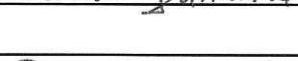















Nel testo di seguito riportato:

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente della Provincia di Vicenza

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Provincia di Vicenza e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, a tempo pieno o parziale e/o con contratto di formazione e lavoro, compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato decorre dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conserva la propria efficacia per almeno un triennio e fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo contratto collettivo nazionale che detti norme incompatibili con il presente. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
3. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
4. E' pertanto fatta salva la determinazione, con cadenza annuale, delle modalità di utilizzo delle risorse economiche decentrate destinate ad incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività. Le parti si incontrano per l'avvio della discussione sul Contratto decentrato Integrativo di norma entro il 31 marzo di ogni anno dopo l'approvazione del Piano della performance. L'amministrazione si impegna a convocare il tavolo negoziale entro trenta giorni dall'approvazione del piano e comunque non oltre il 30 giugno.

Art. 2

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dell'ente e delle organizzazioni sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati alla collettività, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. Il predetto obiettivo comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali

CISL PD
[Signature] *[Signature]*

stabile, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti. Esso si articola nei seguenti modelli relazionali:

- a) partecipazione;
- b) contrattazione integrativa

3. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
- informazione;
 - confronto.
4. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
- Per quanto riguarda il modello delle relazioni sindacali e le materie ad esse demandate si rimanda agli art. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 del Ccnl 21.05.2018.
5. Le parti concordano sull'eventuale utilizzo dei tavoli tematici quale strumento di approfondimento e di confronto costruttivo su specifiche materie di interesse comune, con funzione preparatoria rispetto al tavolo negoziale. Per specifiche questioni di particolare interesse o complessità o che richiedano particolari approfondimenti anche di natura tecnica, in tal caso gli incontri vengono svolti durante il normale orario di lavoro.

Art. 3

Assemblee sindacali

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali per 12 ore annue pro-capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno sono comunicate al Servizio Risorse Umane con tre giorni di calendario consecutivi, di preavviso rispetto alla data individuata.
3. I Responsabili delle Unità Organizzative trasmettono al Servizio Risorse Umane l'elenco dei dipendenti partecipanti entro i tre giorni lavorativi successivi all'assemblea. La partecipazione all'assemblea è comprensiva dei tempi di spostamento dalla sede di lavoro al luogo di svolgimento dell'assemblea sindacale.

Art. 4

Diritti e agibilità sindacali

1. Le OO.SS./Rsu gestiscono il monte ore di permessi sindacali, per la parte di propria competenza, nei limiti quantificati annualmente dall'amministrazione in conformità alla disciplina prevista dal C.C.N.Q. sottoscritto in data 4 dicembre 2017. L'amministrazione informa trimestralmente la RSU e le OO.SS. delle ore residue distinte per tipologia.

Handwritten signatures and initials:
- Top right: *ce L*, *NO*, *ERS*, *far*, *m*, *3*, *W*
- Bottom left: *FP*, *Ru*, *ST*, *zop*, *P. Benu*, *W*

2. La struttura sindacale di appartenenza e/o la RSU, comunicano via e-mail con congruo anticipo (possibilmente non inferiore a tre giorni) alla struttura competente in materia di Risorse Umane e Relazioni Sindacali, l'utilizzo dei permessi sindacali, individuando i nominativi dei dirigenti sindacali che fruiscono del permesso.
3. I lavoratori individuati quali dirigenti sindacali sono tenuti ad informare la Struttura di appartenenza in merito alla necessità di utilizzo del permesso sindacale, prima di assentarsi dal luogo di lavoro.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

Art. 7 comma 4 lett. A CCNLL

1. La costituzione complessiva del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività (Fondo per le risorse decentrate) è approvata annualmente dagli organi competenti, distinguendo la parte relativa alle "risorse stabili" dalla parte relativa alle "risorse variabili" ed è di esclusiva competenza dell'Amministrazione. Anticipatamente alle convocazioni dei tavoli per la negoziazione dei criteri e delle modalità del Fondo per le risorse decentrate, l'amministrazione invia ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 comma 2 lett. a) e b) il prospetto di quantificazione del fondo, anche provvisorio.
2. Secondo quanto previsto dall'art. 67 del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, delle posizioni organizzative, sono poste a carico del bilancio degli enti. Se a monte del processo organizzativo, l'ente prevede minori stanziamenti per un nuovo assetto delle posizioni organizzative, il fondo delle risorse decentrate parte stabile, viene integrato con il risparmio effettuato. Tale verifica è oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5 comma 3 lett.g).
3. Nel caso l'ente intendesse aumentare l'ammontare delle risorse da destinare alle posizioni organizzative (nuovo assetto, nuova pesatura..) è necessario l'accordo con le parti sindacali, in quanto tali incrementi comportano la necessità di ridurre il fondo nel tetto dell'anno 2016. (*art. 7 comma 4 lett. u*).
4. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito **nell'allegato A** del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina dei successivi articoli che disciplinano le diverse indennità.
5. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti.

Art. 6

Riduzione del fondo delle risorse decentrate

Art. 67 comma 1 CCNLL

1. Negli enti con dirigenza a decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate come certificato dal collegio dei revisori dei conti viene decurtato di

CISL FP
R
Cln

un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

2. Per l'anno 2019 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato come da allegato A.
3. Si da atto che le risorse di cui al comma 2 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 quantificato come da allegato A.
4. Al personale in servizio della ex 8^a qualifica funzionale già titolare dell'indennità di direzione prevista dall' art. 34, comma 1, lettera b) del DPR 268/87 a cui non è stato conferito l'incarico di posizione organizzativa, è mantenuta tale indennità ad personam in applicazione del'art.68, comma 1 del CCNL 21.5.2018.

Art. 7

Indennità condizioni di lavoro

Art. 70 bis CCNLL

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e d) del CCNL 21.5.2018, sono a carico del fondo delle risorse decentrate.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Per le attività esposte a rischi, in relazione alle caratteristiche ambientali e agli specifici settori di attività si individuano le seguenti categorie di lavoratori: (le attività devono essere svolte in modo prevalente e per almeno la metà del proprio orario di lavoro)
 - autista: indennità pari ad € 1,50
 - addetti ai servizi manutentivi sugli immobili provinciali (minuta manutenzione, traslochi, ecc.): indennità pari ad € 1,50
4. Per le attività implicanti il maneggio di valori, tenuto conto delle caratteristiche dimensionali dell'ente, si dovrà far riferimento al valore medio mensile delle risorse maneggiate, con riferimento all'anno precedente, secondo la seguente gradazione:
 - a) fino a 1.000,00 euro indennità pari ad € 1,00
 - b) da 1.001,00 euro a 10.000,00 euro indennità pari ad € 1,50
 - c) oltre i 10.001,00 euro indennità pari ad € 2,00Per valori si intendono denaro contante e buoni pasto cartacei. L'indennità viene riconosciuta ai soggetti nominati agenti contabili con obbligo di rendicontazione e di reintegro delle somme in caso di ammanco. Per il responsabile della conservazione e gestione dei buoni pasto l'indennità viene fissata in euro 1,00.
5. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività soggette a rischio e che comportano maneggio valori, che si intendono tali in caso di presenza in servizio.
6. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques del CCNL 21.5.2008 (indennità servizio esterno vigili).

Alon Le

NO

Chelal

Par

1

5

11



CISL FP
R

St ego



Pavia

7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018.

Art. 8

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità
Art. 70 quinquies CCNLL

1. Il finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) e f) del CCNL 21.5.2018, sono poste a carico del fondo sulla base delle risorse decentrate disponibili per un importo pari ad € 100.000,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, con un importo massimo non superiore a € 3.000,00 annui lordi. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito atto formale del responsabile del Settore/Area e sottoscrizione per accettazione preventiva da parte del dipendente, all'inizio dell'anno o all'atto dell'attribuzione.
3. Le responsabilità, aggiuntive rispetto alle ordinarie prestazioni di lavoro, e a quelle già remunerate ai sensi dell'art. 113 D.Lgs 50/2010 e art. 9 della L. 114/2014 da rendere secondo il ruolo/mansioni/profilo di inquadramento sono individuate dal Dirigente dell'area di riferimento sulla base dei criteri di cui alle **schede allegate** distinte per categoria.
4. Le schede di pesatura sono proposte dal Dirigente e stabilite dalla Conferenza di Direzione.
5. L'indennità delle specifiche responsabilità si ritiene confermata annualmente salvo comunicazione formale di variazione. Ogni variazione nell'assegnazione della responsabilità (altro ufficio, mansione ecc.) dovrà essere oggetto di revoca o di nuova sottoscrizione della scheda di attribuzione della responsabilità.
6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008 (day hospital, ricovero ospedaliero, infortunio, ecc.). In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
7. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001 e comunque limitatamente all'anno di riferimento.
8. E' prevista l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, lett. b nell'importo di € 350 euro annui a favore delle figure previste dal contratto. Tale indennità è cumulabile con le altre indennità previste dal presente articolo.
9. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese e in proporzione all'orario di lavoro (part time).
10. Fino alla scadenza del mese di sottoscrizione del presente contratto integrativo vengono confermate le indennità di responsabilità e di unità complessa di cui al precedente contratto ad eccezione e per l'intero anno dei titolari di posizione

CISL FP




organizzativa di nuova nomina.

11. Tale indennità è incompatibile con l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexsies del CCNL 21.5.2008 (indennità vigili).
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo sui premi correlati alle performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Art. 7 comma 4 lett. g

1. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: "L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3- quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.". E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline di cui ai rispettivi regolamenti.
2. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge sono le seguenti:
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016;
 - b) compensi avvocatura di cui alla legge 31/12/2012 n. 247 e dell'art. 9 della L. 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014;
3. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi si rinvia ai rispettivi regolamenti.
4. A decorrere dall'anno di sottoscrizione del presente contratto, ai fini del calcolo del tetto si considerano gli incentivi/compensi maturati nell'anno relativo alla performance oggetto di valutazione, al netto degli oneri a carico dell'ente.
5. Ai destinatari dei compensi di cui al comma 2 i premi correlati alle performance vengono corrisposti nella misura del 20% qualora gli incentivi superino la soglia di 5.000,00 euro e comunque fino alla concorrenza di detto limite; le rispettive somme restano nel fondo della produttività generale esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

Esempi di calcolo:

incentivo euro 4.900,00 + compenso produttività 2.600,00 = 7.500,00 poiché il limite è dato da 5.000,00 più 20% della produttività (2.600,00) e quindi 5.520,00 il dipendente percepirà tale importo.

Incentivo euro 5.100,00 + compenso produttività 2.600,00 = 7.700,00 poiché il limite è dato da 5.000,00 più 20% della produttività (2.600,00) e quindi 5.520,00 il dipendente percepirà tale importo.

Clara Fe

NE

Abdoul

Per

↓

7/08



CSL FP



GA Enzo


Penna

Incentivo euro 6.000,00 percepisco il 20% della produttività per un totale di euro 6.520,00.

6. Ai destinatari dei compensi di cui al comma 2 che siano incaricati di posizione organizzativa la retribuzione di risultato viene corrisposta nella misura del 20% qualora gli incentivi superino la soglia di 5.000,00 euro e comunque fino alla concorrenza di detto limite minimo; le rispettive somme confluiranno nel fondo della produttività generale esclusivamente a beneficio degli altri dipendenti.

Art. 10

Premi correlati alla performance

Art. 7 comma 4 lett. b)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse del fondo per il salario accessorio.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti viene ripartita come segue:
 - il 50% per l'incentivazione della performance individuale
 - il 50% per l'incentivazione della performance organizzativa
3. In applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance, i premi sono così calcolati:
 - il premio correlato alla performance organizzativa viene calcolato sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi generali dell'ente, degli obiettivi della struttura organizzativa di appartenenza del dipendente, all'effettiva presenza in servizio e al raggiungimento di una valutazione di performance individuale di 50/100; per valutazioni individuali fino a 49 il relativo premio correlato alla performance organizzativa viene riconosciuto in misura pari al 50%;
 - il premio correlato alla performance individuale viene calcolato sulla base del punteggio conseguito dal dipendente nella valutazione della performance individuale. A ciascun Dirigente viene assegnato un budget finanziario in relazione al numero dei dipendenti tenendo conto del personale in part-time e in servizio nell'anno di riferimento valutati positivamente pari a ciò che residua del fondo dopo il pagamento di ogni altra spesa di cui al presente contratto e del premio per l'incentivazione della performance organizzativa.I dipendenti trasferiti in corso d'anno da una struttura all'altra verranno valutati dal dirigente di settore in cui abbiano lavorato per un periodo superiore a 6 (sei) mesi o per servizi inferiori per il periodo prevalente. Nel caso di cessazioni l'importo medio verrà rapportato al periodo di servizio. Il budget di ciascun settore verrà decurtato in proporzione nel caso di mancato raggiungimento degli obiettivi e l'economia verrà assegnata agli altri servizi.
4. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati.
5. Non concorre alla ripartizione della performance il personale a tempo determinato e quello assunto con contratto di formazione e lavoro per un periodo

CISL FP
M

CA L

lavorativo inferiore a 90 giorni di calendario:

Sono considerate presenze in servizio:

- Congedo ordinario (ferie)
- Permessi sostitutivi delle festività soppresse
- Riposi compensativi e recupero prestazioni straordinarie
- astensione obbligatoria per maternità (5 mesi)
- assenze per infortuni sul lavoro
- permessi di cui alla legge 104 art. 33 CCNL;
- permessi sindacali retribuiti;
- congedi per le donne vittime di violenza art. 34 CCNL;
- assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita art. 37 CCNL;
- assenze per donazione sangue e di midollo osseo.

Art. 11

Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 68 comma 2 lett. a)

1. Il budget finanziario attribuito al Dirigente viene ripartito fra i dipendenti sulla base del raggiungimento degli obiettivi formalizzati nel piano della performance e certificati dal nucleo di valutazione o OIV e dovrà essere proporzionale alla presenza in servizio.

Art. 12

Premi correlati alla performance individuale

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 68 comma 2 lett. a)

1. Il budget finanziario attribuito al Dirigente viene ripartito fra i dipendenti dopo la conclusione del processo di valutazione sulla base della scheda allegata al presente contratto.
2. Si considera positiva una valutazione di almeno 50/100 con riferimento alla scheda di valutazione allegata.
3. Almeno il 30% delle risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

Art. 13

Premio di maggiorazione performance individuale

Art. 7 comma 4 lett. b) e art. 69

1. Ad una percentuale del 10% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale fino a concorrenza del budget assegnato.
2. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria stilata da ciascun dirigente tra i dipendenti di riferimento. In caso di valutazione pari merito il Dirigente della struttura di

CIS2 FP
Rm

ESG

Rexu

9
CS

appartenenza, ai fini dell'attribuzione del premio di maggiorazione, dovrà evidenziare nella scheda di valutazione il campo "E" (eccellenza).

3. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa del settore. Per tali finalità non sono considerati assenza i periodi di cui all'art. 10 comma 5.
4. Il Comitato di Direzione, presieduto dal Direttore Generale, precedentemente la consegna della scheda di valutazione ai dipendenti, si riunisce al fine di individuare i dipendenti destinatari del premio di maggiorazione.

Art. 14

Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 7, comma 4 lett V)

1. L'ente destina annualmente alla retribuzione di risultato delle posizioni organizzative una quota almeno pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.
2. La retribuzione di risultato è erogata all'esito della valutazione annuale della performance secondo la metodologia adottata dall'ente, che terrà conto dei comportamenti organizzativi/competenze e del grado di raggiungimento degli obiettivi.
3. La valutazione, secondo la scheda prevista dal sistema di misurazione e valutazione, va correlata alla fascia di valore della posizione organizzativa rivestita.

Art. 15

Risorse destinate al pagamento delle indennità di: turno, reperibilità, orario notturno, festivo e notturno – festivo

Art. 23 e 24 CCNL

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CNL21.5.2018 e in particolare:
 - a) le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente;
 - b) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;
 - c) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata pari a 30 minuti massimi limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - d) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - e) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture

CNL FP
R

Am. Glu

- operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
- f) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
- g) fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10. Per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino;
- h) Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018 può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001. A tale richiesta deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
- i) al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
- turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c);
2. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
3. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
4. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 2018, è:
- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
- b) quantificata in € 10,33 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,66) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
- e) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non

Class I

NO

OffaSol

San

M

11

CP

CISL FP

SA

ECN

H

Reau

- comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
- f) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - g) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
5. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
 6. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
 7. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
 8. L'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno, in applicazione dell'art. 24, comma 5 del CCNL del 14.9.2000, è rispettivamente corrisposta al personale che svolga parte della prestazione dell'orario normale di lavoro in assenza di turnazione:
 - a) in orario notturno o festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 20%;
 - b) in orario notturno e festivo con una maggiorazione della retribuzione oraria del 30%.
 9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
 10. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità per orario notturno o festivo e per orario festivo-notturno sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.
 11. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

Art. 16

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

Art. 16 CCNLL

1. Le progressioni orizzontali, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2019 e 2020 sono fissate in misura percentuale inferiore al 50% del personale dipendente.
2. Le risorse destinate alla progressione economica per il biennio 2019-2020 sono quantificate e poste a carico delle risorse stabili del fondo delle risorse decentrate per complessivi euro 58.900,00. Per l'anno 2019 vengono destinate risorse per un ammontare pari ad euro 26.800,00, con priorità ai dipendenti di categoria B, e per almeno euro 32.100,00 per l'anno 2020 con arrotondamento all'unità superiore con riferimento al numero di dipendenti per le categorie C e D. Le rispettive decorrenze sono dal 01/01/2019 e 01/08/2020.
3. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

CISL FP
R

Carli

- a. per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media del punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione;
 - b. in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c. in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
4. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto, è tuttavia necessario almeno un anno di servizio presso la Provincia.
5. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente secondo le seguenti modalità:

Valutazione media ultimo triennio

PESO 60

(la valutazione media viene ridotta del 30% nel caso di provvedimenti disciplinari oltre il richiamo verbale).

Esperienza lavorativa

PESO 40

L'esperienza lavorativa viene ripartita partendo dall'anno 2005, per le annualità successive la riduzione del punteggio assegnato sarà direttamente proporzionale.

6. La graduatoria unica per categoria (C, D1 e D3), è formulata sulla base della somma della media delle valutazioni dell'ultimo triennio e dell'esperienza lavorativa; ciascuna categoria concorre per il 50 %, nel limite delle risorse disponibili per ciascuna annualità.
7. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti trentasei mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme sui premi correlati alle performance e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Alun

Ma

Chesol

fan

h

CP

CISL FP

GA

EGP

W

Reou

B

CB

Art. 17
Disciplina del lavoro straordinario
Art. 7 comma 4 lett. s)


1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono destinate a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed improrogabili e pertanto non sono utilizzabili quali fattore ordinario di programmazione e copertura dell'orario di lavoro.
2. L'amministrazione determina il budget orario dei vari Settori e provvede a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali.
3. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal Dirigente, dalla posizione organizzativa competente o loro delegato sulla base delle esigenze organizzative e di servizio e nell'ambito del budget disponibile. Rimane esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
4. All'atto dell'autorizzazione dirigente e dipendente concorderanno se le prestazioni straordinarie saranno chieste in pagamento o recuperate. Il recupero deve obbligatoriamente essere effettuato entro l'anno di effettuazione. Solamente le ore straordinarie autorizzate nel mese di dicembre, se non recuperate nello stesso mese, possono essere riportate e recuperate nel mese di gennaio successivo.
5. Il lavoro straordinario non può essere inferiore alla mezz'ora od a multipli della stessa.
6. I risparmi di lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nelle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno successivo.

Art. 18
Disciplina della banca delle ore
Art. 7 comma 4 lett. o)

1. Con il presente contratto integrativo si conviene l'istituzione della "banca delle ore" così come integralmente disposta dall'art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 ed in applicazione all'art. 7 comma 4, lettera o) del Ccnl 21.05.2018, le parti concordano che il limite delle ore individuali che possono confluire nella banca delle ore ai sensi del citato art. 38 bis del CCNL 14.09.2000 è di 36 ore.
2. Entro il 30 novembre dell'anno di maturazione, il dipendente che abbia accantonato delle ore nella banca appositamente istituita deve confermare la propria intenzione al recupero, da effettuarsi entro l'anno successivo; in caso contrario si provvede alla liquidazione del dovuto con le risorse accantonate nel fondo per il lavoro straordinario, nel limite delle ore di straordinario assegnate a ciascun settore e nel rispetto del limite individuale stabilito dall'art. 35, 1° comma.

Art. 19
Aumento del contingente di personale con rapporto di lavoro a
tempo parziale (art.7 comma 4 lett n)

1. Le parti, prendono atto che, come previsto dall'art.53 comma 8 del Ccnl 21/05/2018, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari,

CISL FP




preventivamente individuate in sede di contrattazione integrativa decentrata, è possibile elevare il contingente di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di cui al comma 2 del citato articolo di un ulteriore 10% massimo. Ciò premesso, le parti concordano di individuare come gravi situazioni familiari, al fine della concessione della trasformazione utilizzando l'ulteriore contingente di cui al summenzionato articolo, al personale che debba assistere familiari (coniuge, figli o genitori) o conviventi affetti da patologie oncologiche o altre patologie invalidanti, per i quali sia stata riconosciuta, dalle strutture territorialmente competenti, una invalidità, anche temporanea, superiore al 30%. In tali casi le domande sono presentate senza limiti temporali.

Art. 20

Orario di lavoro flessibilità e buoni pasto

Art. 7 comma 4 lettera p) e art. 27

1. L'orario di servizio e l'articolazione dell'orario di lavoro sono stati fissati con la delibera di Giunta n. 266/2007 che prevede una flessibilità complessiva di un'ora sia in entrata (7,45-8,45) che in uscita (13,45-14,45 giorno breve -17,30-18,30 giorno lungo);
2. Per i dipendenti con orario particolare si prevede la flessibilità di 15 minuti in entrata/uscita rispetto all'orario autorizzato.
3. Ai part time con orario di lavoro all'interno delle fasce orarie di cui al comma 1, è riconosciuta la stessa flessibilità ivi prevista, nelle altre ipotesi i part time, godono della flessibilità di cui al comma 2.
4. In nessun caso e per qualsiasi contratto l'orario di lavoro potrà iniziare oltre le ore 9,00 del mattino.
5. La compensazione delle ore effettuate in meno od in più rispetto all'orario d'obbligo (36 ore per l'orario a tempo pieno) a seguito dell'utilizzo della flessibilità è indicata giornalmente come saldo. Alla fine del mese di dicembre si procederà all'azzeramento dei saldi orari riportando nell'anno successivo solamente l'eventuale minus orario per il quale dovrà essere assicurato il recupero entro il mese successivo secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente.
6. Nel caso in cui alla fine del mese successivo il saldo orario sia negativo, si procederà alla compensazione con eventuali ore straordinarie autorizzate. I dirigenti dovranno verificare mese per mese l'eventuale orario effettuato in meno che, se non recuperato, nei termini previsti (entro il mese successivo) od in quelli più ampi eventualmente concordati con il dirigente (in presenza di motivazioni eccezionali), comporterà una proporzionale decurtazione dello stipendio ferme restando le conseguenze di carattere disciplinare.
7. Per avere diritto al buono pasto nella giornata lunga, sono necessari: una pausa minima di 30 minuti, almeno 2 ore di rientro pomeridiano, una giornata di presenza lavorativa effettiva di minimo 7 ore. Nella giornata corta il diritto al buono pasto si matura nel rispetto dell'orario lavorativo previsto nella giornata con un'eccedenza di almeno 2 ore di rientro pomeridiano e una pausa minima di 30 minuti. Non potrà essere assegnato il buono pasto nel caso in cui il dipendente effettui il rientro pomeridiano per recuperi di debiti orari.

Clan J

NO
GASSEL

Par

15
CS

CP

CISL-FP
M

SA ECP

HA

B
Pean

8. Nell'ambito della pausa di cui all'art. 8 del D.Lgs. 66/2003 è data la possibilità al dipendente di assentarsi dal proprio ufficio (in luogo esterno), al di fuori dell'orario di apertura al pubblico, per la durata massima di 15 minuti senza necessità di preventiva autorizzazione con obbligo di recupero e di timbratura (in uscita ed in ingresso). La timbratura non necessita di alcun codice.

Art. 21

Elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale

(art.7 comma 4 lett g)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di elevare, per esigenze di servizio, il periodo di 13 settimane relativo alla concentrazione di orario multiperiodale, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 22

Individuazione delle ragioni che consentono di elevare fino ad ulteriori 6 mesi l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali

(art.7 comma 4 lett r)

L'amministrazione, qualora si verificasse la necessità di superare la media delle 48 ore settimanali comprensive di lavoro straordinario, calcolata con riferimento all'arco temporale di 6 mesi, ai sensi dell'art.4 comma 4 del D.Lgs 66/2003, per imprevedibili esigenze di servizio, si impegna a convocare le parti sindacali per la sottoscrizione di specifico accordo.

Art. 23

Formazione e aggiornamento

1. L'Ente promuove e favorisce forme di intervento per la formazione, l'aggiornamento, la qualificazione e la specializzazione, e se necessario la riqualificazione professionale, del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia e del presente CCDI.
2. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti. Qualora l'attività formativa si protragga per un tempo superiore al normale orario di lavoro previsto per la giornata, si considera il tempo eccedente come lavoro straordinario.
4. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata.
5. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in

CISL FP
R

Car L

- aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
6. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
 7. Annualmente, l'Ente informa i soggetti sindacali firmatari del vigente CCNL sugli atti di gestione adottati per la formazione e l'aggiornamento del personale nell'anno precedente.

Art. 24
Welfare integrativo
(art.7 comma 4 lett h)

Le parti si impegnano a valutare nelle prossime annualità la fattibilità di forme di welfare integrativo aziendale da destinarsi alla generalità del personale, sulla base delle risorse disponibili e nel rispetto delle modalità di finanziamento previste dall'art. 72 c. 2 del CCNL 21/5/2018.

Art. 25
Lavoro agile o smart working

Le parti sostengono l'adozione di nuove misure organizzative volte alla sperimentazione, anche al fine di tutelare le cure parentali, di nuove modalità spazio-temporali di svolgimento della prestazione lavorativa, con particolare riguardo al lavoro agile, al telelavoro di cui alla delibera del Commissario Straordinario n. 26 del 05/02/2013, nel rispetto delle disposizioni di legge e delle indicazioni fornite dal Dipartimento della funzione pubblica.

Art. 26
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
Art. 7 comma 4 lettera m)

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
3. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
4. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

CP

CSL FP
Ru

gt

AA
EGP
BB
Paou

claud f
NE
gabriele
Pan
dr

Art. 27

Indennità per il personale della Polizia Locale

Art. 56-quinquies del CCNL21.5.2018

1. L'indennità di servizio esterno di cui all'art 56-quinquies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio avente le caratteristiche indicate nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
2. Il servizio viene considerato espletato come in via continuativa all'esterno qualora siano svolti servizi esterni alla sede del comando/ente per la parte maggioritaria delle giornate di servizio svolte nel mese di erogazione dell'indennità.
3. L'indennità di cui al precedente comma, è quantificata in Euro 3,00 per ogni giornata di servizio effettivo svolto all'esterno ed è a carico del fondo per le risorse decentrate e per la maggioranza delle ore lavoro giornaliera.
4. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro di cui al precedente art. ~~4~~ 7
5. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento dell'attività.

Art. 28

Indennità per il personale della Polizia Locale

Art. 56-sexies del CCNL21.5.2018

1. L'indennità di funzione di cui all'art 56-sexies del CCNL 21.5.2018 compete al personale della polizia locale responsabile dei distaccamenti così come prevista nell'organizzazione dell'ente.
2. In applicazione del citato art. 56-sexies del CCNL del 21.5.2018 è attribuita al personale di Polizia Locale inquadrato nelle categorie D che non sia titolare di Posizione Organizzativa, una indennità di responsabilità correlata al grado rivestito e all'organizzazione in distaccamenti per un importo annuo pari ad € 2.000,00.
3. Le modalità di assegnazione delle responsabilità sono le medesime di cui all'art. 8 del presente contratto.
4. Fino alla scadenza del mese di sottoscrizione del presente contratto integrativo vengono confermate le indennità di distacco di cui al precedente contratto.
5. La corresponsione dell'indennità avviene mensilmente ed è decurtata in caso di assenza per malattia relativamente ai primi 10 giorni per ogni evento morboso in applicazione dell'art.71 comma 1 del D.L.112/2008.
6. L'indennità è incompatibile con l'indennità di funzione prevista dall'art.70-quinquies del CCNL21.5.2018.

CISL FP
V

Car §

Art. 29
Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente contratto collettivo decentrato integrativo, le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.
2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo decentrato integrativo.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto collettivo decentrato integrativo hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate.

Art. 30
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.
2. Il presente contratto sostituisce ogni precedente contrattazione a qualsiasi titolo effettuata.

CISL FP
R

Ulan Shir

Ka
Cher Sel

Pa

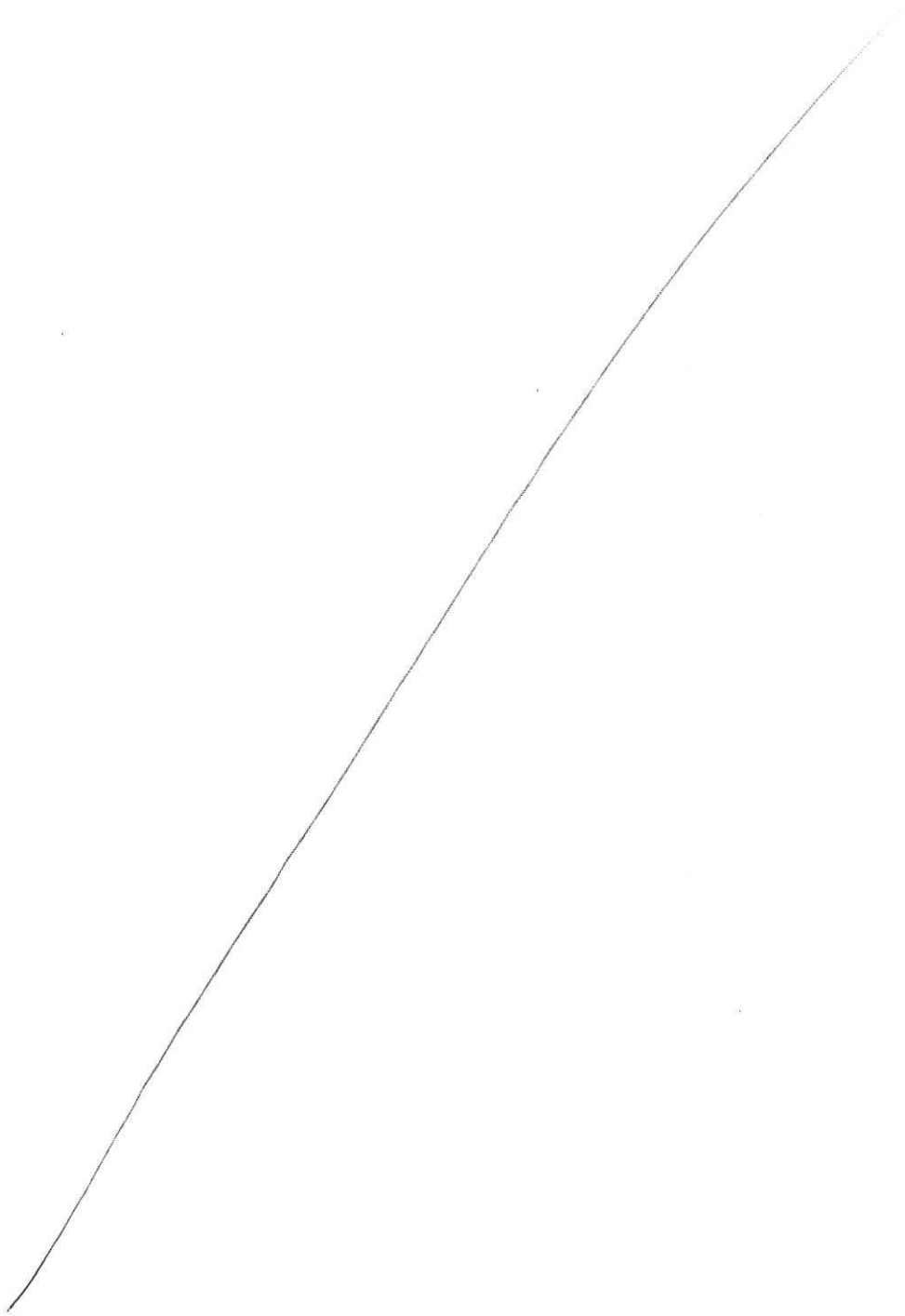
Cfu

AA

ST Elops

Passu

19



Categoria B

Area: _____

Incaricato:

Nome _____

Cognome _____

RESPONSABILITA' punti 30		
DESCRIZIONE <i>possono sommarsi fino ad un massimo di 30 punti</i>	FINO A PESO	PUNTEGGIO
Responsabilità di attività e/o istruttorie (30 punti):		
a) svolgimento di attività plurime; (esclusa attività punto d))	5	
b) responsabilità di istruttorie semplici riferite alla materia di riferimento	10	
c) responsabilità di istruttorie complesse riferite alla materia di riferimento	15	
d) responsabilità di istruttorie complesse a valenza esterna e soggette a scadenze amministrative e fiscali periodiche	25	
e) attività di segreteria di commissioni o organi	5	
Totale Responsabilità		0

griglia di valutazione da 600 a 1.200 euro

da 5 a 15 punti

600,00

da 16 a 24 punti

fino a

900,00

da 25 a 30 punti

fino a

1.200,00

Istruttorie assegnate

Ch F
Ver
AS/Sel

Par

M

CR

CIS FP
[Signature]

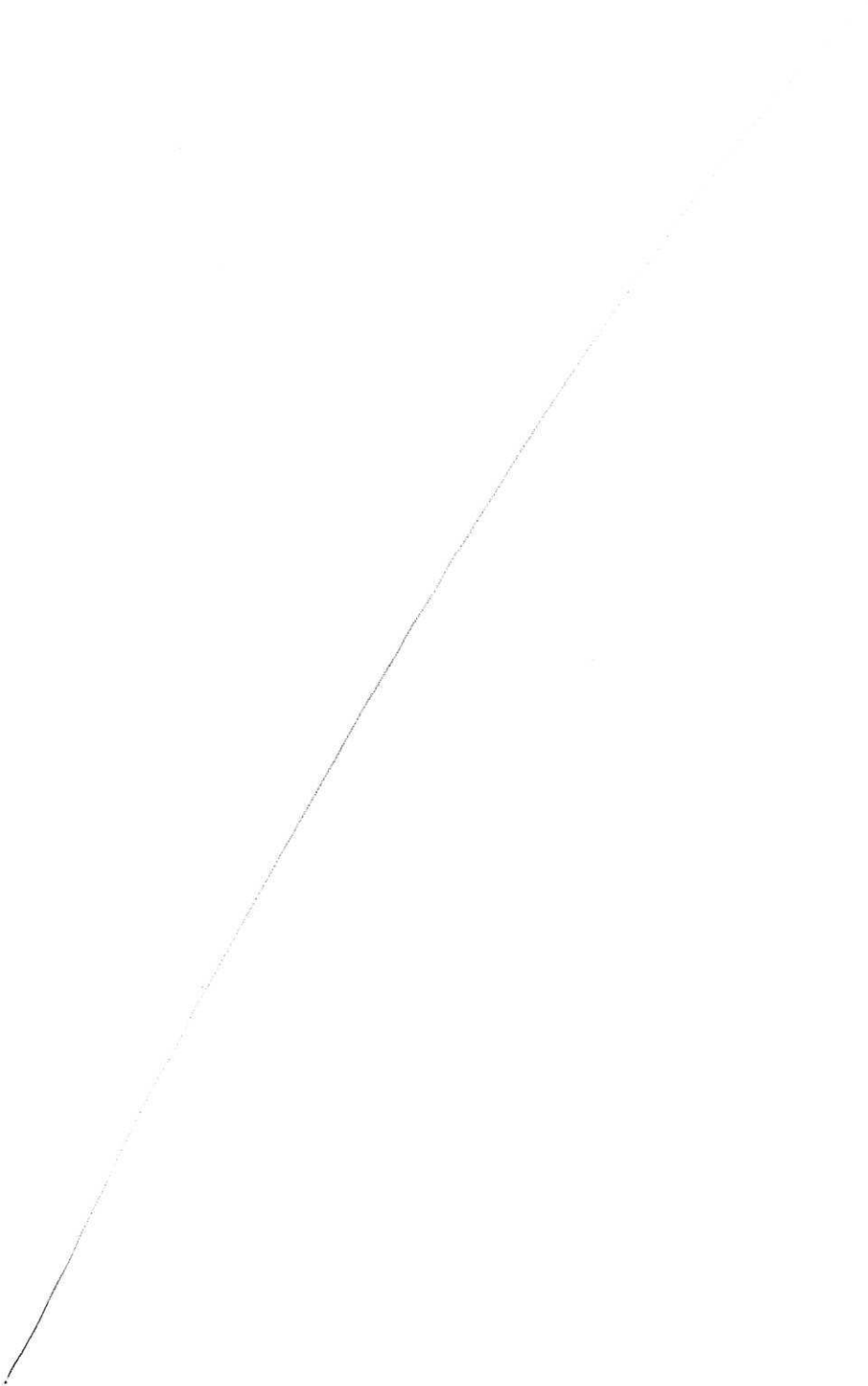
[Signature]

[Signature]

[Signature]

gf EGJO

Paru



Categoria C

Area:

Incaricato:

Nome

Cognome

RESPONSABILITA' punti 30		
DESCRIZIONE DEVONO <i>ESSERE ALTERNATIVE</i>	FINO A PESO	PUNTEGGIO
Responsabilità di istruttorie:		
a) istruttorie che richiedono analisi complesse e approfondimenti	15	
b) istruttorie che richiedono analisi complesse e approfondimenti riferite a più materie a rilevanza esterna	20	
<i>Sub Responsabilità e complessità procedimentale</i>		0
Responsabilità dei procedimenti:		
a) responsabilità di procedimenti semplici riferiti alla materia di riferimento	15	
b) responsabilità di procedimenti complessi riferiti alla materia di riferimento	20	
c) responsabilità di procedimenti complessi riferiti a più materie;	30	
<i>Sub responsabilità dei procedimenti</i>		0
Totale Responsabilità		0

Totale Responsabilità	0,00
TOTALE COMPLESSIVO	0,00

griglia di valutazione da 750 a 1.500 euro

15 punti

750,00

da 16 a 25 punti

fino a

1.100,00

da 26 a 30 punti

fino a

1.500,00

Istruttorie assegnate

Procedimenti assegnati

Ch L

NO

asada

pan

h

CP

CISL KP
R

CP

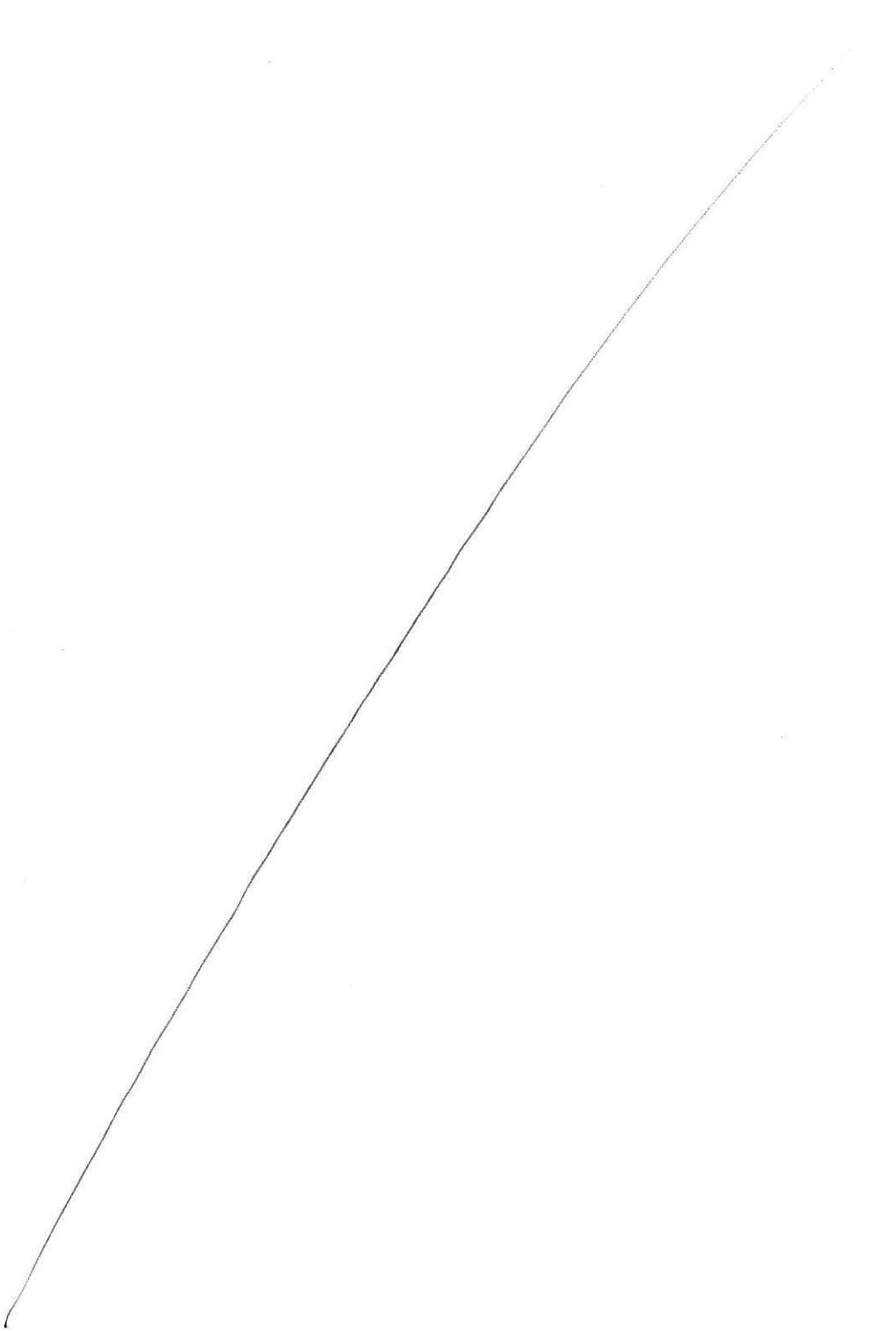
H

38

ecop

B

Pesru



CATEGORIA D

Area: _____

Incaricato:

Nome _____

Cognome _____

DESCRIZIONE	FINO A PESO	PUNTEGGIO
Complessità procedimentale (10 punti):		
a) attività che richiedono lo svolgimento di prestazioni ripetitive in un quadro di riferimento definito;	4	
b) attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna;	7	
c) attività che richiedono soluzioni e approfondimenti particolari;	10	
<i>Sub Responsabilità e complessità procedimentale</i>		0
Responsabilità dei procedimenti (10 punti):		
a) responsabilità di procedimenti semplici riferiti alla materia di riferimento	4	
b) responsabilità di procedimenti complessi riferiti alla materia di riferimento	7	
c) responsabilità di procedimenti complessi riferiti a più materie;	10	
<i>Sub responsabilità dei procedimenti</i>		0
Responsabilità verso l'interno/esterno (5 punti):		
b) responsabilità di procedimenti con rilievo esterno ma di supporto ad attività assegnate ai responsabili della struttura di riferimento	3	
c) responsabilità di procedimenti con rilievo esterno (Istituzioni, enti, organi giurisdizionali, politici ecc.)	5	
<i>Sub responsabilità verso interno/esterno</i>		0
Totale Responsabilità		0

PROFESSIONALITA' punti 5		
Professionalità giuridica richiesta (5 punti):		
a) conoscenza delle norme generali di riferimento;	2	
b) conoscenza approfondita delle norme generali di riferimento e conoscenza generale per le materie collegate;	3	
c) conoscenza approfondita delle norme generali per più materie di riferimento;	5	
<i>Sub Professionalità Giuridica richiesta</i>		0
Totale Professionalità		0

Totale Responsabilità	0,00
Totale Professionalità	0,00
TOTALE COMPLESSIVO	0,00

griglia di valutazione da 1.500 a 3.000 euro

da 13 a 19 punti		1.500,00
da 20 a 25 punti	fino a	2.200,00
da 26 a 30 punti	fino a	3.000,00

Procedimenti assegnati

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

CISL FP
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

egp

[Handwritten signature]

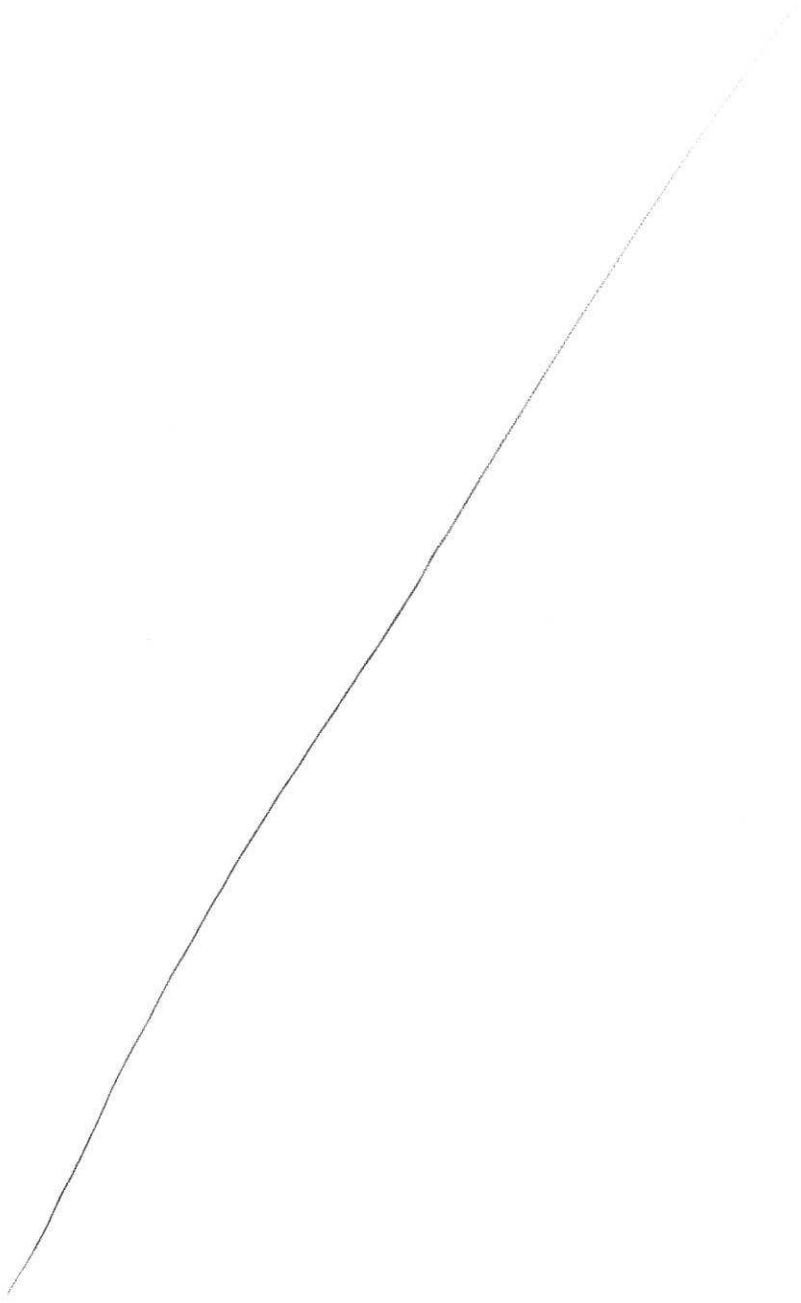
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



SCHEDA DI VALUTAZIONE PERFORMANCE				
	Categoria			
PERFORMANCE INDIVIDUALE	punteggio assegnato			
	da 0 a 10			
Autonomia e orientamento ai risultati				
Capacità di iniziativa e di sviluppo dei propri spazi di autonomia	10			
Capacità di operare scelte di gestione in autonomia e in coerenza con gli obiettivi da perseguire	10			
Disponibilità ad assumersi responsabilità dirette in funzione delle esigenze del settore e dell'organizzazione	10			
Capacità di individuare e risolvere in autonomia i problemi connessi all'operatività quotidiana e di selezionare quelli di rilievo tali da richiedere l'attenzione del responsabile	10			
Partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità sui tempi di lavoro				
Disponibilità alla flessibilità in ambito delle attività di servizio	10			
Disponibilità alla flessibilità in ambito dell'orario di lavoro	10			
Idoneità a creare un ambiente di lavoro favorevole e capacità di lavorare in gruppo				
Capacità di fornire un contributo costruttivo e qualificato alla risoluzione di problematiche interne	10			
Capacità di rapportarsi in maniera costruttiva con i colleghi	10			
Capacità di contribuire a diffondere informazioni, conoscenze e prassi finalizzate al miglioramento dell'attività e capacità di lavorare in gruppo	10			
Capacità di contribuire all'attuazione di iniziative di miglioramento e semplificazione dei procedimenti	10			
totale	100			

Eventuale segnalazione ECCELLENZA _____

CISL FP
 R
 C
 A
 SA
 ego
 Prou
 1
 C
 Clon L
 H
 C
 S
 S
 P
 P
 C

