

VERBALE DELL'INCONTRO ALSIA-/ DELEGAZIONE SINDACALE
DATA: 29 NOVEMBRE 2021

PRESENTI	▪ Aniello Crescenzi – Direttore Alsia	Presidente della Delegazione Trattante
	▪ Rosanna Caragiulo – Dirigente	Componente della Delegazione Trattante
	▪ Giuliana Scarano – CGIL	
	▪ Giovanni Sarli – CISL	Per le rappresentanze territoriali
	▪ Giuseppe Verrastro – UIL	
	▪ Rocco Zito	RSU
	▪ Michele Catalano	
	▪ Rosa Maria Benevento	Supporto tecnico Alsia

- ORDINE DEL GIORNO:**
1. Sottoscrizione dell'ipotesi di "CCDI del personale non dirigente dell'Alsia - parte normativa 2021/2023, integrativo al CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018";
 2. Sottoscrizione dell'ipotesi di "Disciplina per il conferimento degli incarichi di Specifiche Responsabilità (art.70-quinquies, commi 1 e 2 del CCNL del 21 maggio 2018)";
 3. Sottoscrizione dell'ipotesi di "Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa dell'Alsia" ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL del 21.05.2018;
 4. Sottoscrizione dell'ipotesi di "Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute o implicanti maneggio valori", in attuazione dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018;
 5. Sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI del personale non dirigente dell'Alsia – parte economica per l'annualità' 2021, integrativo al CCNL del comparto funzioni locali Triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data-21.5.2018
 6. Sottoscrizione dell'ipotesi di ACCORDO INTEGRATIVO AL CCDI 2021 finalizzato a definire:
 - Le risorse destinate alla performance organizzativa (art. 68 comma 3 del CCNL FFL 2018)
 - L'attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL FFL 2018 (delle risorse e della quota di personale cui attribuire la maggiorazione ex art. 69 CCNL FFL 2018).

L'incontro si apre alle ore 11.00

Introduce il Direttore dell'Alsia avviando la discussione sui diversi punti all'ordine del giorno.

Le Organizzazioni Sindacali chiedono nuovamente che il premio di cui all'art. 69 del CCNL 2018 venga riconosciuto al 5% del personale invece che al 10% del personale, come proposto dalla parte pubblica.

L'Amministrazione accoglie la proposta delle Organizzazioni Sindacali.

La CGIL esprime apprezzamento per la disponibilità dell'Amministrazione nel recepire le istanze espresse.

A margine dell'incontro, le Organizzazioni Sindacali chiedono alla parte pubblica di convocare una riunione dedicata alla informazione sullo stato del procedimento di approvazione del Piano dei Fabbisogni del personale.

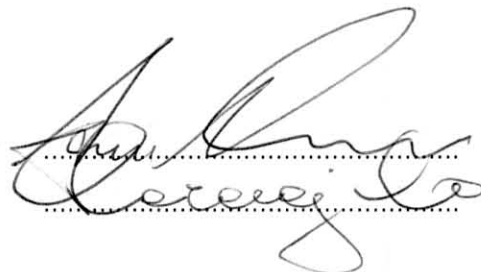
L'Amministrazione si riserva di convocare le parti in tempi brevi.

La seduta si è chiusa alle ore 12.00.

Letto, firmato e sottoscritto

Delegazione Trattante di parte pubblica

- Aniello Crescenzi – Direttore Alsia
- Rosanna Caragiulo – Dirigente




Delegazione trattante di parte sindacale

- Giuliana Scarano – CGIL



- Giovanni Sarli – CISL
- Giuseppe Verrastro – UIL
- Rocco Zito
- Michele Catalano



Handwritten signature of Giuseppe Verrastro, written over four horizontal dotted lines.

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'ALSIA

PARTE NORMATIVA PER IL TRIENNIO 2016-2018

PARTE ECONOMICA PER L'ANNUALITÀ 2021

INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

Premesso che:

- A. Con Delibera n. 83 del 09.07.2021 si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'Alsia per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018 Funzioni Locali,
- B. Che con PEC del 26.11.2021 il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica ha convocato la Delegazione Trattante per oggi 29.11.2021 alle ore 10.30, per discutere i seguenti documenti all'ordine del giorno:
 1. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**CCDI del personale non dirigente dell'Alsia - parte normativa 2021/2023**, integrativo al CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018";
 2. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**Disciplina per il conferimento degli incarichi di Specifiche Responsabilità** (art.70-quinquies, commi 1 e 2 del CCNL del 21 maggio 2018)";
 3. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa** dell'Alsia" ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL del 21.05.2018;
 4. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate**, rischiose, pericolose o dannose per la salute o implicanti maneggio valori", in attuazione dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018;
 5. Sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI del personale non dirigente dell'Alsia – **parte economica per l'annualità' 2021**, integrativo al CCNL del comparto funzioni locali Triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data-21.5.2018
 6. Sottoscrizione dell'ipotesi di ACCORDO INTEGRATIVO AL CCDI 2021 finalizzato a definire:
 - ▶ Le risorse destinate alla performance organizzativa (art. 68 comma 3 del CCNL FFLL 2018)
 - ▶ L'attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL FFLL 2018 (delle risorse e della quota di personale cui attribuire la maggiorazione ex art. 69 CCNL FFLL 2018).

Tutto ciò premesso, dopo ampio e articolato dibattito i cui interventi sono riportati nella audio-registrazione effettuata dall'Alsia ed agli atti dell'Area Affari Generali e Finanziari

La Delegazione di Parte Pubblica, nelle persone come risultano dalle firme in calce al presente verbale,

E la Delegazione di Parte Sindacale, nelle persone come risultano dalle firme in calce al presente verbale,

sottoscrivono e stipulano

i documenti di seguito elencati e sottoscritti dalle parti:

1. Ipotesi di "CCDI del personale non dirigente dell'Alsia - parte normativa 2021/2023, integrativo al CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018";
2. Ipotesi di "Disciplina per il conferimento degli incarichi di Specifiche Responsabilità (art.70-quinquies, commi 1 e 2 del CCNL del 21 maggio 2018)" sottoscritto dalle parti;

3. Ipotesi di "Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa dell'Alsia" ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL del 2018, sottoscritto dalle parti;
4. Ipotesi di "Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute o implicanti maneggio valori", in attuazione dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018, sottoscritto dalle parti;
5. Ipotesi di CCDI del personale non dirigente dell'Alsia – parte economica per l'annualità' 2021, integrativo al CCNL del comparto funzioni locali Triennio 2016 - 2018 del 21.5.2018
6. Ipotesi di accordo integrativo al CCDI 2021 finalizzato a definire:
 - ▶ Le risorse destinate alla performance organizzativa (art. 68 comma 3 del CCNL FFLL 2018)
 - ▶ L'attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL FFLL 2018 (delle risorse e della quota di personale cui attribuire la maggiorazione ex art. 69 CCNL FFLL 2018).

Letto, confermato e sottoscritto.

Delegazione di Parte Pubblica, nelle persone di:

prof. Aniello Crescenzi,
 Direttore dell'Ente
 e Presidente della Delegazione Trattante
 Dott.ssa Rosanna Caragiulo
 Dirigente Area Affari Generali e Finanziari
 Componente della Delegazione di parte pubblica






Delegazione di Parte Sindacale, nelle persone di:

R.S.U.
 Rocco Zito
 Michele Catalano



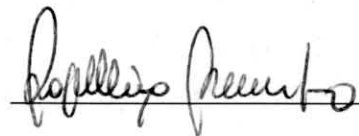
ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

Giuliana Pia Scarano	FP CGIL
Giuseppe Bollettino	CISL FPS
Antonio Guglielmi	UIL FPL
Gaetano Guerrieri	CSA



GIOVANNI FARU
 Michele Guglielmi

Supporto Tecnico ALSIA
 (Area Affari Generali e Finanziari - Ufficio Affari Generali e Personale)
 P.O.A.P. Affari Generali e Personale
 avv. RM Benevento



Matera, 29.11.2021

IPOTESI

**di CCDI del personale non dirigente dell'Alsia - parte normativa 2021/2023
integrativo al CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018
Parte normativa 2021-2023 - Annualità 2021**

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva: Delibera n. del

DISPOSIZIONI GENERALI**ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA DEL CONTRATTO**

1. Il presente contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale delle categorie del comparto, esclusa la dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (full time e part time) e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato da altre amministrazioni destinatarie del CCNL del comparto Funzioni Locali.
2. Il presente C.C.D.I. disciplina esclusivamente le materie e gli istituti che il C.C.N.L. ha individuato quali materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa. La durata del contratto è corrispondente a quella prevista dal CCNL di riferimento sottoscritto il 21.5.2018 e conserva la propria efficacia fino alla stipula del successivo CCNL e conseguente CCDI, salvo che una delle parti, almeno tre mesi prima della naturale scadenza, ne chieda la disdetta. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino alla loro sostituzione con successivo contratto integrativo.
3. Per la parte economica ha validità per l'annualità 2021; con cadenza annuale si procederà alla verifica dell'applicazione del presente contratto e alla rimodulazione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche.
4. Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza immediata dalla data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione.

ART. 2 - DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

1. Alla contrattazione collettiva decentrata integrativa sono ammessi i soggetti sindacali previsti dall'art. 7 del CCNL 21 maggio 2018 e precisamente:
 - la R.S.U., come individuata ex art. 2 CCQ 2015 e dalla Delibera Alsia n. 12 del 09.02.2021, a valle del trasferimento del personale del ruolo unico regionale (assegnato funzionalmente all'Alsia al 31.12.2020) nel ruolo Alsia;
 - le Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria firmatarie dello stesso CCNL.
2. Ai fini della composizione della delegazione di parte sindacale sono ammessi al tavolo delle trattative i rappresentanti delle OO.SS. territoriali di categoria designati in fase di avvio del negoziato, nel numero massimo di norma di 2 per ogni OO.SS., fatte salve eventuali deleghe in caso di sostituzione.

ART. 3 - TEMPI E MODALITÀ DI CONVOCAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

1. Le convocazioni della delegazione trattante sono effettuate dagli Uffici dell'Alsia con l'utilizzo delle modalità più efficaci e veloci (tra le quali anche pec e posta elettronica), di norma almeno 7 giorni prima della data prevista per le riunioni, salvo motivi di particolare urgenza. Contengono l'ordine del giorno degli argomenti da trattare e la necessaria eventuale documentazione relativa agli stessi.
2. Nel caso in cui le parti sindacali ne facciano richiesta, l'Amministrazione garantisce la convocazione delle delegazioni entro 15 giorni dalla richiesta o in tempi più brevi per motivi di particolare urgenza.
3. L'Amministrazione si impegna a convocare regolarmente le riunioni per la contrattazione e per il confronto, in orari non coincidenti con le ordinarie prestazioni lavorative del personale, in modo da evitare per quanto possibile l'utilizzo del monte ore disponibile per le esigenze dei rappresentanti sindacali e consentire la più ampia partecipazione dei componenti alla trattativa.
4. Di ogni riunione di delegazione trattante viene effettuata integrale registrazione, inviato di norma via e-mail alle parti sindacali entro la riunione successiva.

CISL
9/10/21

FPCCNL

5. Relativamente alle procedure di informazione, confronto e contrattazione si fa riferimento alle modalità e ai tempi e alle materie individuate negli artt. 4, 5 e 7 del CCNL sottoscritto in data 21.5.2018.
6. Nei provvedimenti conseguenti a confronto o contrattazione adottati dall'Amministrazione dovranno essere richiamate le relazioni sindacali effettuate. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, mentre la contrattazione si conclude con la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo.
7. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipula dei contratti che obbligano reciprocamente le parti. Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.
8. L'Amministrazione si impegna a fornire preventivamente tutte le informazioni relative alle materie oggetto di confronto o di contrattazione integrativa di cui agli artt. 5 e 7 del CCNL 21.5.2018.
9. L'Amministrazione si impegna a mettere a disposizione delle OO.SS. e della RSU una parte del proprio sito, nei limiti degli spazi consentiti dalla rete Internet, con una specifica casella di posta elettronica ed apposita Bachecca Sindacale, per consentire un'agevole e tempestiva attività di informazione inerente la contrattazione e i problemi sindacali aziendali.

ART. 4 - DIRITTI E PREROGATIVE SINDACALI

1. In tema di diritti e prerogative sindacali si richiama la normativa nazionale vigente, nonché le specifiche normative contrattuali di comparto in materia.

ART. 5 - CLAUSOLE DI RAFFREDDAMENTO E INTERPRETAZIONE AUTENTICA

1. 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.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa, le parti non assumono iniziative unilaterali e non procedono ad azioni dirette. Compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI la cui interpretazione risulti oggettivamente non chiara, le parti, entro e non oltre 15 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori, si incontrano per definirne consensualmente il significato, nella qualità di unico organo legittimato alla interpretazione autentica.
5. Gli accordi raggiunti e sottoscritti dalle parti, sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del CCDI.

ART. 6 - C.U.G. - COMITATO UNICO DI GARANZIA

1. L'Alsia costituisce – in forma singola o associata con altre PA del territorio - il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni", che, ai sensi della specifica normativa vigente, unifica le competenze in un unico organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva nazionale, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi o da altre disposizioni.
2. Un componente delegato dal C.U.G. sarà invitato a partecipare, per la preventiva consultazione, alle riunioni della delegazione trattante ogni qualvolta sarà inserita all'o.d.g. la discussione di proposte e/o atti nelle materie di competenza (es. flessibilità, orario di lavoro, part-time, congedi, formazione, progressione di carriera, criteri per attribuzione di incarichi ecc.)
3. E' garantita inoltre ogni ulteriore forma di collaborazione con il C.U.G., con le modalità e i tempi definiti dallo stesso Comitato, per lo scambio di informazioni utili a garantire l'attuazione della prevenzione e della sicurezza dei luoghi di lavoro, le politiche di genere, il benessere organizzativo degli ambienti lavorativi, ecc.
4. Ai componenti del C.U.G., invitati da enti pubblici a partecipare a convegni, seminari ecc. sulle materie di competenza del Comitato, è garantita la partecipazione anche in orario di servizio.
5. Il CUG propone annualmente all'Amministrazione le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale nonché le proposte utili alla redazione del "Piano Triennale delle azioni positive".



ART. 7 - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

1. L'Agenzia non prevede attività ricadenti nell'ambito della L. 146 del 12.6.1990 e ss.mm.ii. e nell'Accordo Collettivo Nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei Servizi Pubblici Essenziali nell'ambito del Comparto Regioni - Autonomie Locali, sottoscritto il 19.9.2002¹.

ART. 8 - PREVENZIONE E SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO

1. Le parti, in tema di prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro, concordano sulla piena attuazione di quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e ss.mm.ii. Per quanto attiene gli aspetti applicativi del D.lgs. 81/2008 riguardanti il "rappresentante dei lavoratori per la sicurezza "R.L.S." si fa riferimento al C.C.Q.N. sottoscritto il 10/07/1996 tra Aran e Confederazioni Sindacali.
2. A cura dell'Amministrazione saranno resi noti i nominativi dei delegati individuati, ai sensi del D.lgs. n. 81/2008, quali rappresentanti per la sicurezza designati sia dall'Amministrazione che dai lavoratori. Fino a nuove elezioni RSU (quando consentite dalle norme "anti COVID") resta in carica il precedente RLS designato.
3. In accordo e con la collaborazione dei R.L.S. vanno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature o degli impianti. Vanno altresì predisposte opportune iniziative per facilitare le attività di dipendenti disabili e l'applicazione delle norme sull'abbattimento delle barriere architettoniche.
4. Al R.L.S. spettano, oltre ai permessi già previsti per la R.S.U., appositi permessi orari retribuiti pari a 40 ore annue per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 50 del D.lgs. n. 81/2008.
5. I permessi retribuiti (40 ore annue), adeguatamente motivati, dovranno essere formalmente comunicati al Datore di lavoro per il tramite del Responsabile della Sicurezza.
6. L'Agenzia curerà la formazione obbligatoria delle diverse figure coinvolte nella prevenzione.

ART. 9 - FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO DEL PERSONALE (Art. 49-bis e Art. 49-ter CCNL 21/05/2018)

1. Nel quadro dei processi di riforma della P.A., elemento essenziale riguarda la formazione del personale attraverso la quale la stessa P.A. svolge un ruolo primario nelle strategie dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia della propria attività. Le attività di formazione sono rivolte a:
 - Raggiungere la completa alfabetizzazione digitale
 - Sviluppare le conoscenze tecniche, le competenze trasversali e manageriali
 - L'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personalecorrelati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera (art. 6 DL 80/2021, convertito con L. 113/2021)
2. A tal fine le attività formative sono programmate annualmente e nel triennio nel "Piano Integrato di Attività ed Organizzazione", esplicitando
 - a. la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - b. gli obiettivi formativi annuali e pluriennali;
 - c. le risorse finanziarie destinate, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.
3. La programmazione della formazione recepisce le proposte provenienti dai Dirigenti e può utilizzare le metodologie ritenute più opportune rispetto agli obiettivi fissati (formazione a distanza o in presenza, in affiancamento, ecc.). L'Agenzia può assumere iniziative di collaborazione con altri Enti o Amministrazioni, finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.
4. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale, si effettuano di norma durante l'orario di lavoro e sono obbligatorie. La mancata partecipazione alle attività formative senza giustificato motivo costituisce elemento di valutazione negativa. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti

¹ Accordo di integrazione dell'accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia dei servizi pubblici essenziali e sulle procedure di raffreddamento e conciliazione in caso di sciopero nell'ambito del comparto Regioni e Autonomie Locali - 08/03/2016

5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'Amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti ed i relativi oneri sono a carico della stessa Amministrazione.
6. Nell'ambito dell'Organismo paritetico di cui all'art. 6 del nuovo CCNL 21/05/2018 possono essere acquisiti elementi di conoscenza relativi ai fabbisogni formativi del personale;
 - a. possono essere formulate proposte all'amministrazione, per la realizzazione delle finalità di cui al presente articolo;
 - b. possono essere realizzate iniziative di monitoraggio sulla attuazione dei piani di formazione e sull'utilizzo delle risorse stanziate.
7. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all' 1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materie.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

ART. 10 - RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021

(Art. 67 CCNL 21.5.2018)

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 è stato costituito con Delibera n. 83 del 09.07.2021 ai sensi dell'art.67 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 al netto delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative.
2. Il fondo è stato costituito "ex novo" ai sensi del comma 2 lett. e) dell'art. 67 del CCNL FFLL con esplicita valutazione di correttezza legale e contabile da parte del Revisore Unico.
3. Si rammenta che, in ragione della decorrenza della P.E. 2020 già fissata al 1.1.2020 dal CCDI della Regione Basilicata (cui saranno ammessi a partecipare i dipendenti regionali che a quella data risultavano ancora funzionalmente attestati ad Alsia, poi trasferiti ex L.R. n.41/2020 all'Agenzia dal 1.1.2021) con DGR n. 61/2021 della Regione Basilicata si è dato atto che all'esito della citata procedura saranno trasferite all'Agenzia le necessarie risorse per il finanziamento della progressione economica 2020 di eventuali vincitori della selezione che, dal 1.1.2021, risultassero tra i dipendenti trasferiti presso ALSIA con la contestuale decurtazione dal Fondo risorse decentrate della Regione Basilicata. Il Fondo dell'Agenzia sarà pertanto incrementato di tali somme ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. e) del CCNL Funzioni Locali 2018.

ART. 11 - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse del Fondo di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2018 sono definite annualmente dall'Ente nel loro ammontare e contrattate a norma dell'art. 68 del medesimo Contratto Collettivo.
2. La ripartizione annuale delle risorse disponibili è definita con apposito e separato accordo.

ART. 12 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE (Art. 68 CCNL 21.5.2018)

1. Le risorse destinate ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi sono finalizzate a remunerare la performance organizzativa e individuale.
2. La liquidazione dei relativi compensi dovrà essere selettiva e dovrà risultare strettamente correlata al merito e alle prestazioni individuali effettivamente rese nonché ai risultati raggiunti dalla struttura di appartenenza secondo i risultati accertati dal Sistema di Misurazione e Valutazione, nel rispetto delle vigenti disposizioni normative e regolamentari. La valutazione delle prestazioni individuali è effettuata dal Dirigente dell'Area al quale il dipendente è assegnato, ed è parametrato al punteggio ad esso attribuito in base ad apposita scheda di valutazione di cui al Sistema di Misurazione e Valutazione della performance dell'Agenzia.
3. Per quanto riguarda il personale in distacco sindacale, le parti confermano la partecipazione all'incentivazione della produttività di cui all'art. 17 c. 2 lett. a) CCNL 1/4/99 Per come previsto dall'art. 47 comma 2 CCNL 14/9/2000 integrato dall'art. 39, comma 2, del CCNL 22.01.2004.
4. La distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa e a quella della performance individuale è regolamentata con apposito accordo integrativo annuale.

ART. 13 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE (Art. 69 CCNL 21/05/2018)

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69,



comma 2 del CCNL 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.
3. In applicazione dei commi 2 e 3, sono annualmente individuate, con apposito separato accordo integrativo, sia la percentuale massima di personale nella fascia valutativa più elevata a cui tale maggiorazione può essere attribuita, sia le risorse finanziarie variabili da destinare alla maggiorazione del premio.

ART. 14 - PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE - ANNO 2021 (Art. 16 CCNL 21/05/2018)

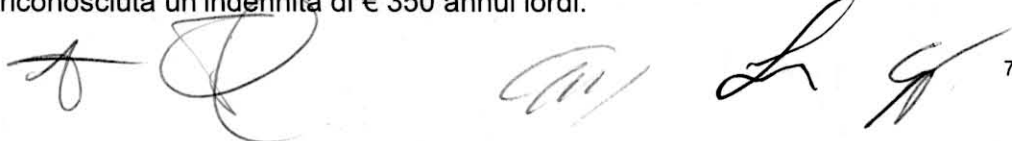
1. In attuazione dell'accordo che definisce modalità e criteri della Progressione Economica all'interno della categoria, annualmente e con apposita intesa vengono quantificate le risorse stabili del fondo destinate a finanziare la progressione economica orizzontale.
2. In relazione alle risorse economiche disponibili ed al criterio di selettività dei dipendenti definito nell'accordo di cui al comma precedente, sarà definito il contingente di posti che verranno messi a concorso per la posizione economica successiva a quella in godimento, insieme alla relativa decorrenza.
3. Le modalità ed i termini di partecipazione dei dipendenti alla selezione per la progressione economica all'interno di ogni categoria, nonché ogni dettaglio in riferimento al contingente di posti che saranno messi a concorso per ogni posizione, alle modalità e priorità di definizione delle graduatorie ecc., saranno definite nell'apposito bando che verrà predisposto a cura dell'Ufficio Affari Generali e Personale, di cui verrà data preventiva informativa alle parti sindacali.

ART. 15 - INDENNITÀ CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70-bis CCNL 21/05/2018)

1. In applicazione dell'art.70-bis del CCNL 21.5.2018, l'unica "indennità condizioni di lavoro" è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro è attribuita ai dipendenti che svolgono le attività individuate nella "Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute", oggetto di specifico e distinto accordo.
3. L'indennità è corrisposta in relazione ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. La giornata di lavoro è considerata tale se si è svolta per almeno il 50% delle ore previste.
4. La misura dell'indennità è definita nella citata "Tabella" sulla base dei seguenti criteri:
 - a. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali delle Aree interessate e delle specifiche attività.
5. La nuova indennità sarà riconosciuta, a decorrere dal 1 gennaio 2021 - previa attestazione dei Dirigenti degli uffici riguardo alle effettive attività svolte dai dipendenti - secondo gli importi giornalieri riconosciuti in contrattazione.
6. **L'indennità di condizioni di lavoro non è cumulabile con le indennità per Specifiche Responsabilità** di cui al comma 1 dell'art.70- quinquies del CCNL 21.5.2018.

ART. 16 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

1. Per compensare l'esercizio di compiti che comportano Specifiche Responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, in applicazione del comma 1 dell'art.70 quinquies, potrà essere riconosciuta l'indennità nella seguente misura:
 - € 1.500,00 annui lordi per la categoria B;
 - € 2.200,00 annui lordi per la categoria C;
 - € 3.000,00 annui lordi per la categoria D;da erogarsi in 12 mensilità.
2. Per compensare le particolari e peculiari attività di cui al comma 2 dell'art. 70 quinquies ed in particolare quelle presenti nell'Ente (Archivisti informatici; Addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico), potrà essere riconosciuta un'indennità di € 350 annui lordi.



7

3. Le modalità, i criteri per l'individuazione ed il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo sono regolati da apposita disciplina.
4. Le posizioni di Specifiche Responsabilità sono definite sulla base di un budget attribuito ad ogni Area Organizzativa, in misura proporzionale al personale in servizio presso ogni settore e/o a necessità funzionali.
5. L'erogazione del compenso è strettamente correlato alle responsabilità delle attività individuate nell'atto di affidamento dell'incarico di appartenenza e quindi si interrompe automaticamente a seguito di trasferimento, distacco, comando, cessazione c/o spostamento d'ufficio, per qualsiasi causa, del dipendente interessato.
6. Ogni dipendente può essere titolare di uno solo degli incarichi di Specifiche Responsabilità complessivamente descritti in questo articolo e gli incarichi non sono cumulabili.
7. La presente disciplina si applica dalla sottoscrizione definitiva del presente CCDI con le modalità previste nell'accordo. Con l'attribuzione degli incarichi di cui al presente articolo decadono i precedenti incarichi vigenti.

ART. 17 - INDENNITÀ PER ORARIO NOTTURNO, FESTIVO E FESTIVO NOTTURNO (art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000 - art. 14 CCNL 5/10/2001).

1. È assicurato il trattamento accessorio per l'attività prestata in giorno festivo o in orario ordinario notturno o festivo notturno secondo quanto previsto integralmente dall'art. 24 del CCNL del 14/09/2000 così come modificato dall'art. 14 del CCNL del 05/10/2001.

ART. 18 - LAVORO STRAORDINARIO

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Nell'ambito delle risorse stanziare annualmente e d'intesa con il Direttore dell'Agenzia, le ore di straordinario devono essere preventivamente e formalmente autorizzate dai Dirigenti delle strutture di appartenenza.
2. Fermo restando il limite del budget economico assegnato secondo quanto stabilito al comma 1, il limite massimo di lavoro straordinario individuale è fissato indistintamente in 180 ore annue per tutti i dipendenti di cat. A, B, C e D ad esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

ART. 19 - CRITERI DI UTILIZZO DELLE RISORSE LEGATE A FORME DI INCENTIVAZIONE DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE IN CORRELAZIONE AGLI INCENTIVI DELLA PRODUTTIVITÀ E/O ALLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O.

1. A partire dalla data di sottoscrizione del presente contratto, con riferimento ai compensi effettivamente erogati nell'anno in cui è sottoscritto definitivamente ed alla retribuzione accessoria (produttività e/o risultato) riferita al medesimo anno, le risorse che specifiche disposizioni finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale (D.Lgs. 50/2016, risorse previste da disposizioni normative per compensi relativi a commissioni, controlli, collaudi, risorse varie finalizzate al pagamento dei compensi per gruppi di lavoro, attività rese in convenzione e/o consulenze in applicazione art.43 L.449/97 e ogni altra tipologia di incarico conferito dall'Amministrazione) vengono monitorate e quantificate a consuntivo di ogni annualità e vanno ad incrementare le risorse variabili di cui all'art. 31 comma 3 del CCNL 24.1.2004 dell'anno successivo, secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 1 lett. k) del CCNL 1.4.1999.
2. Le stesse risorse, ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. g) del CCNL 1.4.1999, sono utilizzate per remunerare gli incarichi conferiti al personale secondo le modalità, previste da ogni altra disposizione legislativa di riferimento.
3. Nell'ottica di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi- nonché di alimentare il fondo della produttività, è stabilita una correlazione tra i compensi annui percepiti dai dipendenti per la remunerazione di ogni tipologia di incarico e la retribuzione accessoria attribuibile, a seguito della prevista valutazione, a titolo di produttività e/o di indennità di risultato per l'anno di riferimento.
4. Al fine di valorizzare e incentivare nella maniera più ampia tutto il personale con le necessarie competenze e professionalità e di favorire il principio di rotazione dei dipendenti, in nessun caso possono essere conferiti al dipendente incarichi che determinino il superamento del limite dell'ammontare annuo complessivo della retribuzione fissa e ricorrente in godimento da parte dello

stesso (stipendio tabellare e salario accessorio) e non può comunque essere superiore al minore dei trattamenti fissi e ricorrenti spettanti al personale con qualifica dirigenziale dell'Ente.

5. La correlazione tra i compensi annui percepiti e la retribuzione accessoria prevede una riduzione graduale della retribuzione accessoria secondo i seguenti scaglioni:

COMPENSI LORDI EFFETTIVAMENTE EROGATI NELL'ANNO	PERCENTUALE RIDUZIONE della retribuzione accessoria attribuibile
Da 0 e fino a € 5.000	Nessuna
Da € 5.001 a € 10.000	10%
Da € 10.001 a € 15.000	20%
Da € 15.001 a € 20.000	40%
Da € 20.001 a € 25.000	50%
Da € 25.001 a € 30.000	60%
Da € 30.001 a € 35.000	70%
Da € 35.001 a € 40.000	80%



ART. 20. DEFINIZIONE DEI CRITERI DI UTILIZZO DEGLI INTROITI PREVISTI DAL COMMA 4 ART.4 DEL CCNL 5.10.2001 AD INTEGRAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE "VARIABILI" (art. 31 del CCNL 24.1.2004)

1. Ai sensi del comma 4 dell'art.4 del CCNL del 5.10.2001 le risorse decentrate "variabili" (art.31 del CCNL 24.1.2004) possono essere integrate con la quota destinata al trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della L.449/97 (contratti di sponsorizzazione, convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a tornire consulenze e servizi aggiuntivi).
2. A far data dall'entrata in vigore della presente disciplina la quota di risorse, definita in ogni singola convenzione, introitata dall'Amministrazione a seguito dei contratti riconducibili a quelli previsti dalla sopraccitata normativa, annualmente quantificata e destinata ad incrementare le risorse "variabili" di cui all'art.31 del CCNL 22.1.2004 è utilizzata come segue:
 - ▶ il 70% è reso disponibile per la remunerazione dei compiti assegnati al personale per la realizzazione delle attività di cui al comma 1.
Nell'ottica di perseguire obiettivi di equilibrata gestione dei sistemi retributivi, il personale è individuato d'intesa tra il Direttore ed i Dirigenti, con modalità tese a garantire in particolare la loro rotazione;
 - ▶ il restante 30% resta acquisito, alle "risorse variabili" ed utilizzato per la retribuzione dei compensi previsti per ogni istituto contrattuale, disciplinato dalla vigente contrattazione decentrata. La gestione, l'applicazione e la verifica del puntuale rispetto del presente accordo è assicurata dall'Area competente in materia di risorse umane.



ART. 21 DISCIPLINA BUONI PASTO

1. Il valore nominale del buono pasto elettronico è fissato in € 7.00.
2. Il buono pasto, sostitutivo del servizio mensa, è erogato per ogni giornata di rientro pomeridiano obbligatorio, derivante dall'orario di lavoro articolato su cinque giorni lavorativi, con una pausa non



CISL
9/10



superiore a due ore e non inferiore a 30 minuti, restando comunque esclusa qualsiasi sovrapposizione con il corrispondente trattamento di missione laddove spettante.

3. La medesima disciplina si applica anche per i rientri pomeridiani aggiuntivi per lavoro straordinario o per recupero regolarmente autorizzati dai dirigenti delle strutture, della durata non inferiore a un'ora e trenta e nel limite massimo annuo di 120 complessivi pro-capite.
4. Durante lo svolgimento dell'attività lavorativa in lavoro agile non è prevista la corresponsione dei buoni pasto.

ART. 22 TELELAVORO

1. L'istituto del telelavoro sarà oggetto di apposita disciplina mediante Direttive dell'Agenzia previo confronto con OOS e RLS. Il trattamento di salario accessorio compatibile con le prestazioni di lavoro per il personale assegnato al "telelavoro" è interamente quello previsto dal presente C.C.D.I. per il restante personale, da erogarsi con le medesime modalità e condizioni.
2. La durata dell'autorizzazione al "telelavoro" è fissata in 12 mesi.

ART. 23 SMART WORK

1. L'istituto dello Smart Work sarà oggetto di apposita disciplina, previo confronto con OOS e RLS, da redigersi a valle della contrattazione nazionale, in corso fra le parti.

ART. 24 - PERSONALE IN DISTACCO SINDACALE

1. Per il personale in distacco sindacale si rinvia a quanto previsto dal CCNQ del 7.8.1998 nonché dagli artt: 47 dei CCNL 14.9.2000 e 39 del CCNL 22.1.2004.

ART. 25 - BANCA ORE

1. Attraverso l'istituto della banca delle ore, i lavoratori possono utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario effettuate sia per ottenere i relativi compensi sia per avvalersi, eventualmente, sulla base di una propria autonoma valutazione, di recuperi compensativi.
2. Come disposto dall'art. 38-bis, del CCNL del 14 settembre 2000, nella banca delle ore ogni dipendente può avere un proprio conto individuale. Il dipendente interessato richiede espressamente all'ente di avvalersi della banca delle ore, indicando la quantità di ore di lavoro straordinario che devono confluire nel proprio conto individuale.
3. L'utilizzo da parte del lavoratore delle ore accantonate deve intervenire entro l'anno successivo a quello nel quale le prestazioni sono state effettuate, nel limite complessivo annuo di 36 ore. L'utilizzo come riposi compensativi (nel limite di 6 gg o 36 ore complessive secondo la nuova disciplina sull'orario) e/o permessi personali dovrà essere concordato con il Dirigente dell'ufficio di appartenenza tenendo conto delle esigenze organizzative, funzionali e di servizio.
4. Il lavoratore può decidere autonomamente di utilizzare le ore accantonate nella banca:
 - a. sia per ottenere il pagamento dei relativi compensi;
 - b. sia per fruire di equivalenti periodi di permessi compensativi da destinare alle proprie attività formative o ad altre esigenze personali e familiari.
6. Le risorse finanziarie corrispondenti alle ore di lavoro straordinario dell'anno in corso che confluiscono nella banca delle ore dell'anno successivo, vengono accantonate in attesa di conoscere le opzioni del dipendente (pagamento o riposo compensativo). Qualora il dipendente preferisca usufruire di un corrispondente periodo di riposo compensativo, le risorse non spese nell'anno in corso ed accantonate nell'anno successivo, rappresentano una "economia" e tornano nella piena disponibilità dell'ente per i diversi fini istituzionali previsti in bilancio.

ART. 26 - TRATTAMENTO SALARIO ACCESSORIO PERSONALE IN PART-TIME

1. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si riconosce il medesimo trattamento economico accessorio previsto per il restante personale in misura frazionata, in relazione alla tipologia di part-time autorizzato per tutti gli istituti direttamente collegati alla durata della prestazione lavorativa (indennità di rischio, disagio ecc., compensi per Specifiche Responsabilità ecc.).
2. I compensi legati all'istituto della produttività - determinati secondo le modalità e i parametri previsti nel presente C.C.D.I. - saranno erogati in maniera proporzionale alla tipologia del part-time autorizzato.




3. Si conferma l'individuazione delle Posizioni Organizzative quali posizioni di lavoro con particolari responsabilità e pertanto incompatibili con il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Art. 27 FERIE SOLIDALI

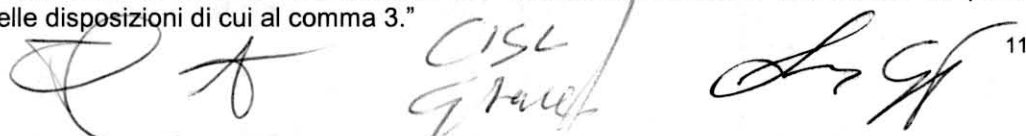
Le parti si danno reciprocamente atto della intenzione di disciplinare l'istituto delle ferie solidali in separato accordo, con l'obiettivo condiviso di riconoscerne l'estensione massima possibile, nel rispetto della contrattazione collettiva e della legge

ART. 28 DISPOSIZIONI TRANSITORIE

1. Le parti definiscono in sessione separata la "Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose e dannose per la salute o implicanti maneggio valori".
2. Le parti concordano di definire con accordo integrativo le modalità applicative degli artt. 12 e 13 non appena in possesso dell'esito del processo valutativo dell'annualità 2021.
3. Le parti si impegnano ad avviare la sessione di confronto per l'organizzazione e le modalità di attuazione del "lavoro agile", a valle delle annunciate innovazioni normative annunciate dal Governo.
4. Fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti dal CCNL 21.5.2018 e per tutti gli istituti non modificati dallo stesso CCNL né dal presente CCDI restano vigenti le disposizioni contrattuali nazionali e decentrate, in attuazione dell'art. 10 comma 4² della LR n. 41/2020.



² "Il personale di cui al comma 2 mantiene la posizione giuridica ed economica maturata, con riferimento a tutte le voci retributive fisse e continuative maturate e le voci del trattamento accessorio sino alla scadenza stabilita per il personale regionale in base alla contrattazione decentrata integrativa unica vigente alla data di entrata in vigore della presente legge e comunque non oltre la data di sottoscrizione del successivo contratto decentrato da parte dell'Agenzia in conseguenza delle disposizioni di cui al comma 3."



CISL
g. ruff

11

DISCIPLINA PER IL CONFERIMENTO DEGLI INCARICHI DI SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(art. 70-quinquies, commi 1 e 2 del CCNL del 21 maggio 2018)

Indice

Art. 1. Finalità

Art. 2. Applicabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

Art. 3. Fattispecie di responsabilità ed indennità per Specifiche Responsabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

Art. 4. Applicabilità dell'art-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018

Art. 5. Finanziamento delle posizioni di responsabilità

Art. 6. Requisiti di accesso

Art. 7. Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità e conferimento incarichi

Art. 8. Durata e revoca dell'incarico di Specifiche Responsabilità

Art. 9. Dipendenti a tempo parziale

Art. 10. Clausola di rinvio

Art. 1 - Finalità

1. La presente disciplina regola le modalità, i criteri per l'individuazione ed il conferimento degli incarichi di Specifiche Responsabilità di cui all'art.70-quinquies, commi 1 e 2, del CCNL 21 maggio 2018, la cui attribuzione risulta necessaria per perseguire gli obiettivi di mandato scaturenti dai documenti di programmazione.
2. La presente disciplina non trova comunque applicazione per l'esercizio di quei compiti e/o funzioni che costituiscono naturale esplicazione della propria attività lavorativa.
3. Le modalità di conferimento sono disciplinate in maniera coerente ed integrata con l'intero sistema organizzativo dell'Ente ed in particolare in armonia con la Disciplina delle Posizioni Organizzative.

Art. 2 - Applicabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. Al personale delle categorie B, C e D possono essere attribuiti compiti e funzioni che, seppur insiti nelle declaratorie della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili, siano espressione di assunzione di responsabilità per attività specifiche, ruoli di carattere particolare e/o funzioni complesse normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura. Le Specifiche Responsabilità possono quindi riguardare procedimenti amministrativi o attività di tipo tecnico, gestionale, attività istruttorie di atti ben definiti, con responsabilità di risultati relativi ad importanti processi produttivi.
2. Le Specifiche Responsabilità possono essere individuate sia nell'ambito dei compiti e funzioni la cui responsabilità finale risulta attestata ad una delle Posizioni Organizzative istituite presso l'Ente o direttamente tra le attività previste nella declaratoria dell'ufficio ed attestate direttamente alla responsabilità del Dirigente.
3. La dizione "Specifiche Responsabilità" non coincide con la dizione "Responsabilità del Procedimento" atteso che per i dipendenti appartenenti alle categorie B, C e D lo svolgimento di questa attività è

strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

Art. 3 - Fattispecie di responsabilità ed indennità per Specifiche Responsabilità dell'art.70-quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per Specifiche Responsabilità, affidate al personale della categoria B, C e D, che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate a titolo esemplificativo e non esaustivo, in relazione alle funzioni e declaratorie della categoria di appartenenza:
 - a. Responsabilità di apposizione parere di regolarità tecnica o contabile sulle proposte determinative;
 - b. Responsabilità di conduzione e coordinamento gruppi di lavoro;
 - c. Responsabilità di attuazione di programmi specifici e/o piani nazionali in ambito regionale;
 - d. Responsabilità di istruttorie di procedimenti tecnico-amministrativi di particolare complessità (es: rilascio di concessioni, autorizzazioni o nulla-osta, certificazioni di collaudi tecnici o di regolare esecuzione di opere);
 - e. Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - f. Responsabilità nella gestione diretta di sistemi informativi complessi;
 - g. Responsabilità nella funzione delegata dal dirigente per la partecipazione ai tavoli regionali e/o ministeriali;
 - h. Responsabilità nell'esercizio di funzioni esigibili, indipendentemente dalla categoria di appartenenza, in relazione alla particolare competenza e specializzazione legata alla formazione culturale del dipendente;
 - i. Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (referenti della sicurezza, della privacy, della trasparenza, anticorruzione, ecc.);
 - j. Responsabilità di coordinamento e partecipazione attiva/propositiva a sistemi relazionali complessi (delegazione trattante, conferenze di servizi, gare di appalto);
 - k. Autonomia decisionale e collaborativa di particolare rilevanza, che concorre alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile.

Art. 4 - Applicabilità dell'art-quinquies comma 2 del CCNL 21/05/2018

1. La presente disciplina si applica alle Specifiche Responsabilità del personale appartenente alle categorie B, C e D, attribuite con atto formale dell'Ente, per compiti e funzioni particolari presenti nell'Amministrazione:

- A. Addetti agli archivi informatici degli uffici;
- B. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.



Art. 5 - Finanziamento delle posizioni di responsabilità

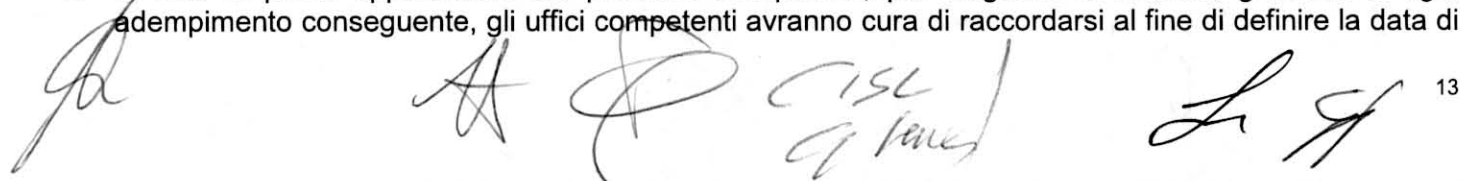
1. La determinazione delle risorse destinate al finanziamento delle Specifiche Responsabilità, le tipologie previste ed il trattamento economico, definito in relazione alle risorse dedicate, sono regolati dai successivi artt. 5 e 6.
2. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018. Eventuali economie realizzate, a qualsiasi titolo, nell'anno di riferimento rientrano nelle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.

Art. 6 - Requisiti di accesso

1. L'incarico di Specifiche Responsabilità di cui alla presente disciplina è conferito al personale di categoria B, C e D.

Art. 7 - Criteri per l'individuazione delle posizioni di responsabilità e conferimento incarichi

1. In relazione alle risorse assegnate ad ogni Area da parte del Direttore (sulla base della proposta del Dirigente di ciascun ufficio), il Direttore stesso approva le proposte di conferimento delle Specifiche Responsabilità ai dipendenti di categoria B, C e D assegnati agli uffici dell'Ente, complete della declaratoria descrittiva delle responsabilità riconducibili ad una delle fattispecie elencate, in via esemplificativa, all'art. 3.
2. Il formale conferimento degli incarichi avviene a cura dell'ufficio per le risorse umane.
3. In fase di prima applicazione del presente disciplinare, per esigenze di ordinata gestione di ogni adempimento conseguente, gli uffici competenti avranno cura di raccordarsi al fine di definire la data di



decorrenza degli incarichi conferiti, data dalla quale si intenderanno cessati tutti gli incarichi della stessa natura in precedenza assegnati.

4. Il compenso per l'incarico attribuito è corrisposto dalla data di effettiva assunzione dello stesso da parte dell'interessato che dovrà necessariamente coincidere con il 1° o il 16° giorno del mese.

Art. 8 - Durata e revoca dell'incarico di Specifiche Responsabilità

1. In analogia a quanto previsto nella disciplina per le Posizioni Organizzative, gli incarichi di Specifiche Responsabilità conferiti ai sensi del presente disciplinare hanno di norma durata di tre anni e non inferiore a 12 mesi.
2. Gli incarichi conferiti cessano anticipatamente in seguito a processi di riorganizzazione e/o modifiche organizzative delle competenze e delle attività degli uffici o in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.
3. Costituisce, inoltre, causa di cessazione il trasferimento del dipendente ad ufficio o ente diverso da quello presso il quale è istituito l'incarico, come pure il passaggio ad incarico incompatibile con la titolarità della posizione di Specifiche Responsabilità ai sensi del vigente CCNL.
4. Gli incarichi possono essere prorogati, con le stesse modalità, verificata la sostenibilità finanziaria del fondo delle risorse decentrate, fino alla conclusione della procedura di nuova assegnazione degli stessi.

Art. 9 - Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi spettanti sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

Art. 10 - Clausola di rinvio

Per quanto non espressamente disciplinato dalla presente disciplina, si rinvia alle disposizioni contrattuali vigenti.



Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa dell'Alsia ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL del 21.05.2018

PREMESSA

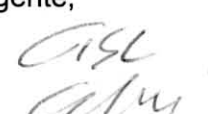
L'Amministrazione esercita il proprio potere di privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5 del d.lgs. 165/2001, per il conferimento degli incarichi delle Posizioni Organizzative, ancorando le proprie decisioni a parametri quanto più possibile oggettivi e riscontrabili. In tale contesto, attua una procedura che garantisca la trasparenza e la più ampia partecipazione per la scelta del personale più idoneo a ricoprire i suddetti incarichi nonché il principio di rotazione degli incarichi.

Art 1 - Determinazione del budget delle Posizioni Organizzative

1. Le Posizioni Organizzative, per ogni Area Organizzativa dell'Agenzia sono ponderate sulla base:
 - ▶ dei vincoli di bilancio e nel rispetto dei limiti delle risorse destinate annualmente all'istituto delle Posizioni Organizzative;
 - ▶ della complessità degli atti adottati con effetti verso l'utenza interna e/o esterna;
 - ▶ di motivate esigenze dei Dirigenti derivanti dalla gestione di processi critici/assunzione rischio lavorativo;
 - ▶ della proporzionalità tra Posizioni Organizzative, numero di dirigenti e personale assegnato.

Art. 2 - Proposta e istituzione delle Posizioni Organizzative

1. Con atto deliberativo proposto dall'Area Affari Generali e Finanziari, le Posizioni Organizzative sono istituite dall'Amministrazione, per le posizioni di lavoro che richiedono assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, con riferimento a:
 - a. lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b. lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Sulla base di quanto previsto dalla programmazione dell'Agenzia, ciascun Dirigente propone al Direttore le declaratorie delle Posizioni Organizzative della propria Area, in ragione delle responsabilità da assumere e delle competenze necessarie per svolgere le funzioni e le attività di cui al comma 1, nel rispetto dei criteri generali di graduazione stabiliti nella Scheda A) del presente documento.
3. La Conferenza dei Dirigenti valida le proposte complessive, dopo la verifica effettuata da parte dell'Ufficio del personale, in relazione ad eventuali anomalie derivanti da evidenti incongruenze
 - tra le competenze previste nelle declaratorie delle Posizioni Organizzative e quelle dell'Area di incardinazione;
 - con le presenti clausole contrattuali.
4. Responsabile della stesura definitiva delle declaratorie delle Posizioni Organizzative (anche in esito alla verifica effettuata dall'Ufficio del personale e della conseguente graduazione) è il Direttore dell'Agenzia, che le approva con apposito atto deliberativo.
5. Il ruolo e le responsabilità dei titolari degli incarichi di Posizione Organizzativa si caratterizzano di norma per:
 - a. Coordinamento del personale assegnato e/o di gruppi di lavoro, determinati con l'atto di individuazione della posizione o con atti successivi;
 - b. Collaborazione con il dirigente nella gestione delle risorse finanziarie;
 - c. Attività istruttoria di maggiore complessità (predisposizione di proposte di deliberazione, determine, contratti);
 - d. Presidio autonomo dei processi e dei progetti assegnati.
 - e. Presidio e responsabilità di procedimenti amministrativi, ivi compresa l'eventuale adozione del provvedimento finale, nel rispetto della normativa vigente;



- f. Partecipazione ad organismi, comitati, gruppi di lavoro interni ed esterni all'ente, commissioni di gara e concorso, attività di informazione e di comunicazione;
 - g. Assunzione di responsabilità nell'ambito dei ruoli previsti dal sistema di gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro;
 - h. Attività di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo con responsabilità amministrative e gestionali;
 - i. Prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico, nella fase istruttoria degli atti della struttura cui è preposto il dirigente, con diretta assunzione delle relative responsabilità.
6. Ai fini della graduazione degli incarichi acquistano rilievo particolare l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzioni di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna che dovranno essere definiti sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento

Art. 3 - Pubblicazione delle declaratorie e graduazione delle Posizioni Organizzative da attribuire

Le declaratorie e le corrispondenti graduazioni di tutte le Posizioni Organizzative istituite dall'Agenzia sono pubblicate sul portale intranet dell'Amministrazione, al fine di dare la possibilità a tutti i dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, di manifestare il proprio interesse ad assumere gli incarichi.

L'avviso contempla i seguenti elementi:

- ▶ La denominazione della posizione e dell'Area in cui è incardinata;
- ▶ La descrizione del profilo, delle connesse responsabilità e delle eventuali funzioni delegate;
- ▶ La durata dell'incarico;
- ▶ La graduazione economica della posizione e la relativa retribuzione;
- ▶ Eventuali requisiti specifici per ricoprire l'incarico oggetto di selezione correlati alle attività, ai processi ed ai procedimenti che connotano l'incarico;
- ▶ Le modalità ed il termine entro il quale presentare la manifestazione di interesse all'attribuzione dell'incarico;
- ▶ La sede di lavoro.

Art. 4 - Requisiti generali per assumere l'incarico di Posizione Organizzativa

1. I requisiti per assumere l'incarico di Posizione Organizzativa che devono essere posseduti alla data di presentazione della domanda sono:
 - a. Essere dipendente di ruolo, a tempo pieno e indeterminato, dell'Alsia con inquadramento nella categoria D;
 - b. Essere in servizio presso l'Alsia - anche in posizione di comando - con inquadramento nella categoria D;
2. Non possono assumere l'incarico di Posizione Organizzativa i funzionari che:
 - a. Siano sospesi dal servizio;
 - b. Siano collocati in part time;
 - c. Usufruiscono di distacchi sindacali, aspettative e/o assegnazioni temporanee in altri enti;
 - d. Siano in comando o prestino servizio in qualsiasi altra forma presso altri enti.
3. Attitudini e capacità che ci si attende dal dipendente incaricato di Posizione Organizzativa:
 1. Capacità di creare un ambiente relazionale armonioso e collaborativo;
 2. Attitudine a lavorare per obiettivi;
 3. Capacità di affrontare i problemi, anche imprevisti ed in assenza di direttive precise;
 4. Capacità di rispettare i tempi assegnati;
 5. Capacità di motivare i collaboratori, rendendoli partecipi degli obiettivi assegnati alla Posizione Organizzativa ed utilizzandone al meglio le attitudini e potenzialità;
 6. Capacità di lavorare in autonomia ottimizzando l'impiego di tutte le risorse disponibili per raggiungere gli obiettivi;
 7. Capacità di pianificare il lavoro verificandone continuamente lo sviluppo attuativo;
 8. Attitudine all'aggiornamento professionale;
 9. Capacità di semplificare.

Art. 5 - Procedura istruttoria per l'assegnazione degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Ogni funzionario interessato potrà presentare al massimo 3 proposte di candidatura alle Posizioni Organizzative istituite presso l'Amministrazione di cui all'art. 2 comma 2 e pubblicate sul sito istituzionale.

2. Il personale in posizione di comando, in possesso dei requisiti di cui all'art. 4, comma 1, potrà accedere alla selezione esclusivamente per le posizioni istituite dall'Area presso cui è stato chiamato a prestare servizio e per le particolari funzioni che hanno determinato l'attivazione del comando stesso.
3. Secondo modalità dettagliate nel Bando, la candidatura dovrà essere inviata all'Ufficio del personale, che avvierà le procedure e provvederà ad inviarle ai Dirigenti presso cui sono istituite le posizioni di interesse.
4. Il Direttore dell'Alsia valuta le candidature insieme ai Dirigenti degli uffici presso cui sono istituite le posizioni di interesse, integrando il punteggio ottenuto in applicazione dei criteri di cui alla Scheda B con il punteggio attribuito al Curriculum Vitae et Studiorum. Le candidature riferite alla struttura di Direzione sono valutate dal Direttore insieme al Dirigente competente in materia di personale.
5. Il punteggio del Curriculum dovrà essere motivato in relazione ai requisiti culturali ed attitudinali posseduti dai candidati, alla capacità professionale e all'esperienza dichiarata, con particolare riferimento all'aderenza del profilo rispetto ai contenuti operativi ed alle competenze caratterizzanti la Posizione Organizzativa per cui si concorre. Del processo di valutazione effettuato viene redatta una relazione da conservare agli atti dell'Ufficio del personale e disponibile per eventuali richieste di consultazione e di accesso.

Art. 6 - Assegnazione dell'incarico di Posizione Organizzativa

1. Terminata la fase istruttoria con l'analisi delle candidature, il Direttore invia all'Ufficio del Personale gli atti
 - ▶ Per la definizione della graduatoria afferente a ciascuna Posizione Organizzativa
 - ▶ Per il formale conferimento degli incarichi ai candidati che hanno ottenuto i migliori punteggi.
2. In caso di vacanza sopravvenuta per l'attribuzione dell'incarico, il Direttore, d'intesa con il Dirigente dell'Area presso cui la Posizione Organizzativa è incardinata, valutata la necessità di immediata copertura della stessa posizione in relazione alle necessità funzionali e organizzative della struttura, può proporre all'Ufficio del personale il conferimento dell'incarico ad altro dipendente che ne sia privo, scorrendo la graduatoria definita per la Posizione Organizzativa di che trattasi. Nel caso in cui non sia possibile scorrere la graduatoria per mancanza di altri candidati in posizione utile, l'incarico potrà essere bandito nuovamente.

Art. 7 - Durata dell'incarico di Posizione Organizzativa e sostituzione

1. La durata degli incarichi di Posizione Organizzativa è definita nell'Avviso e comunque non può essere superiore a tre anni o inferiore ad un anno.
2. La scadenza è identica per tutte le Posizioni Organizzative istituite ai sensi del presente regolamento, compatibilmente con la durata del contratto individuale.
3. In caso di assenza temporanea del titolare di Posizione Organizzativa di durata superiore a tre mesi, la stessa può essere assegnata ad interim ad altro titolare di Posizione Organizzativa, che verrà compensato con la maggiorazione della retribuzione di risultato, proporzionata alla durata dell'incarico ad interim, mediante attribuzione allo stesso della medesima percentuale della retribuzione di risultato prevista per la Posizione Organizzativa sostituita.

Art. 8 - Decadenza, revoca e rinuncia all'incarico

1. Il funzionario incaricato di Posizione Organizzativa decade dalla stessa per:
 - a. Aspettativa non retribuita superiore a 6 mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità paternità;
 - b. Trasferimento concordato del funzionario presso altra Area / Ente;
 - c. Sospensione dal servizio per ragioni disciplinari;
 - d. Collocamento in part time;
 - e. Collocamento in comando, aspettativa o assegnazioni temporanee in altri enti;
2. Con atto scritto e motivato il funzionario incaricato può essere revocato dall'incarico anticipatamente:
 - a. In conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi;
 - b. Per soppressione delle funzioni proprie della Posizione Organizzativa;
 - c. Per intervenuti mutamenti organizzativi.
3. In caso di revoca dell'incarico, il funzionario può attivare un contraddittorio, che avverrà con le medesime modalità previste per il riesame delle valutazioni. La revoca o la decadenza dall'incarico comportano la perdita della retribuzione di posizione e connessa retribuzione di risultato.

4. Il funzionario incaricato può chiedere di rinunciare all'incarico motivandone la decisione e presentando istanza al Direttore dell'Ente. E facoltà dell'Amministrazione accogliere la rinuncia del funzionario, valutata l'assenza di importanti disservizi organizzativi.
5. Nei casi di decadenza, revoca e rinuncia all'incarico, il Direttore, d'intesa con il Dirigente dell'Area presso cui la Posizione Organizzativa è incardinata, procede a proporre il conferimento dell'incarico ad altro dipendente seguendo l'ordine di graduatoria definita per la posizione di che trattasi.

Art. 9 - Criteri per l'assegnazione delle fasce retributive alle Posizioni Organizzative

1. Il Direttore, in maniera congiunta con i Dirigenti delle Aree di destinazione delle Posizioni Organizzative, provvedono all'individuazione delle fasce di appartenenza di ciascuna Posizione Organizzativa, applicando i criteri di graduazione di cui alla Scheda A della presente disciplina, secondo quanto segue:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE		PUNTEGGIO PESATURA
A	15.500,00	Da 85 a 100
B	12.000,00	Da 70 a 84
C	10.000,00	Da 55 a 69
D	8.000,00	Da 40 a 54

2. I risultati delle attività svolte dai dipendenti incaricati delle Posizioni Organizzative sono valutati, al termine dell'anno solare, sulla base dei vigenti sistemi di valutazione delle prestazioni.




"Scheda A"

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

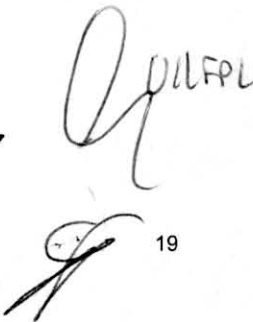
FATTORI VALUTATIVI	PUNTEGGIO ASSEGNATO
<p>Responsabilità di prodotto e di risultato</p> <p>Declaratorie caratterizzate da competenze elevate ed innovative. A titolo meramente esemplificativo le competenze elevate ed innovative possono svolgersi, a diversi livelli di responsabilità, nell'ambito di</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Attività di assistenza, collaborazione e consulenza tecnico - amministrativa di studio, di ricerca, di carattere ispettivo, di vigilanza e di controllo; di supporto al dirigente nella predisposizione e redazione di atti derivanti da procedimenti complessi espressione e sottoscrizione di pareri, consulenze e ulteriori prestazioni professionali di contenuto tecnico specialistico.▪ Possibilità di funzioni delegate con poteri di firma di provvedimenti con rilevanza esterna che dovranno essere definite nelle declaratorie delle Posizioni Organizzative	Da 0 a 20
<p>Discrezionalità e autonomia</p> <p>Discrezionalità ed autonomia gestionale, nell'ambito degli indirizzi del dirigente, per impostare, coordinare e monitorare attività amministrative caratterizzate da complessità e variabilità di interventi. Livelli di responsabilità di prodotto e risultato corrispondente ad un alto livello di discrezionalità ed autonomia gestionale e conseguente esposizione ad un alto rischio di errori, che può determinare responsabilità contabili e amministrative</p>	Da 0 a 20
<p>Professionalità specifica correlata al ruolo</p> <p>Livello e grado di conoscenze tecnico giuridiche gestionali, aggiornamento necessario, contenuti di alta specializzazione</p>	Da 0 a 20
<p>Relazioni</p> <p>Coordinamento di risorse umane; livelli di complessità dell'attività relazionale sia con l'utenza interna che esterna, istituzionale e non, anche comportante la rappresentanza formale dell'Agenzia, con connesso livello di rischio, anche di conflitti o di immagine per l'istituzione; complessità delle attività istruttorie e di predisposizione atti</p>	Da 0 a 15
<p>Autonomia e complessità decisionale</p> <p>Livelli di autonomia nelle decisioni prese nell'ambito dell'incarico attribuito, da relazionare alla complessità del processo decisionale, disomogeneità e/o molteplicità delle competenze, variabilità delle normative</p>	Da 0 a 25
TOTALE PUNTI	100



CISC
g. wood



19



"Scheda B"

CRITERI PER L'ASSEGNAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE		PUNTEGGIO MASSIMO
Anzianità di servizio di ruolo presso ente pubblico nella cat. D dei CCNL Regioni ed Enti locali o equivalente	1 punto / anno*	Massimo 20 punti
Anzianità di titolarità di Posizione Organizzativa	1,5 punti / anno*	
Anzianità di incarico di Specifica Responsabilità (art.17 comma 2 ietti CCNL 1.4.1999]	1 punto / anno*	

Dottorato di ricerca	13	Punteggi attribuibili alternativamente e non cumulabili
Laurea specialistica o vecchio ordinamento	10	
Laurea triennale	6	
Diploma di scuola media superiore	3	

Master universitario di 1° livello	2	Punteggi cumulabili
Master universitario di 2° livello	3	

Abilitazione professionale	2	2
----------------------------	---	----------

Valutazione del C.V. da parte del Direttore e del Dirigente dell'Area di incardinamento della PO	Massimo 50	50
--	------------	-----------

TOTALE


100

* per anno si calcola anche la frazione di anno superiore a 6 mesi, per mese si calcola anche la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Definizione della Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate, rischiose, pericolose o dannose per la salute o implicanti maneggio valori

In attuazione dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018

Cod.	MANSIONI SVOLTE IN MANIERA PREVALENTE E/O CONTINUATIVO DURANTE L'ORDINARIO ORARIO DI LAVORO	Indennità giornaliera rischio svolto più del 50% orario previsto €	Indennità giornaliera disagio svolto più del 50% orario previsto €	Indennità valori giornaliera svolto più del 50% orario previsto €	Possibilità di cumulo della indennità
	Autisti	2,00	4,00	€	CUMULABILI
1.	Disagio aggiuntivo ai dipendenti con profilo di autista in relazione agli effettivi chilometri percorsi documentabili e certificati dai dirigenti generali dei dipartimenti di appartenenza nella misura di _____ euro/km effettuato con il limite massimo di _____ km annui		4,00		
2.	Centralinisti e addetti all'ufficio con il pubblico		4,00		
3.	Personale addetto al protocollo informatico ALSIA e alla gestione PEC la cui attività fissa e continuativa è caratterizzata da scadenze inderogabili		4,00		
4.	Addetti a vivai, lavori boschivi e alle aziende sperimentali		4,00		
5.	Personale addetto all'attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla sicurezza D.Lgs. 81/2008 e successive modificazioni, all'evacuazione, di pronto intervento autoveicoli e in ogni caso di emergenza nelle sedi ALSIA e periferiche		4,00		
6.	Situazioni di front office riconosciute o che saranno individuate nella struttura che svolgono attività di sportello, assistenza alla compilazione di ordine all'accesso a specifiche procedure, contributi, tributi e/o altre entrate, con orari di apertura al pubblico programmati		4,00		
7.	Personale che, nell'ambito delle proprie attività, svolge prestazioni fuori dalla sede di lavoro per effetto di sopralluoghi e/o verifiche in loco sul territorio regionale legate all'attuazione delle politiche comunitarie e/o sopralluoghi presso aziende agricole, zootecniche ed agroindustriali		4,00		
8.	Personale addetto al controllo dei vegetali e con compiti che comportino abitualmente contatto o manipolazione di agenti chimici o biologici	2,00	4,00		CUMULABILI
9.	Personale addetto al reperimento di documentazione presso archivi storici (es. Usi civici, demanio ...)		4,00		
10.	Posizioni di lavoro che comportino, ordinariamente, il rispetto di scadenze fisse ed inderogabili con carichi di lavoro consistenti e non procrastinabili (pagamenti, mandati, erogazioni contributi, rendicontazioni finanziarie europee, ecc.		4,00		
11.	Addetti al servizio economato con maneggio valori		4,00	2,00	CUMULABILI

CISC
g. m. m.


**IPOSTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO DEL PERSONALE, NON DIRIGENTE,
DELL'ALSIA
ANNUALITÀ ECONOMICA 2021**

**INTEGRATIVO AL C.C.N.L. DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI Triennio 2016 - 2018 sottoscritto in
data-21.5.2018**

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE E VIGENZA DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto integrativo si applica a tutto il personale delle categorie del comparto, esclusa la dirigenza, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (full time e part time) e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, dipendente dell'Alsia e destinatario del CCNL del comparto Funzioni locali,
2. Il presente C.C.D.I. disciplina esclusivamente le materie e gli istituti che il CCNL ha individuato quali materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa. La durata del contratto è corrispondente a quella prevista dal CCNL di riferimento sottoscritto il 21.5.2018 per quanto attiene al triennio 2016-2018. Con cadenza annuale si procederà alla verifica dell'applicazione del presente contratto e alla rimodulazione delle modalità di utilizzo delle risorse economiche.
3. Gli effetti giuridici ed economici hanno decorrenza immediata dalla data della sua sottoscrizione definitiva, salvo diversa espressa indicazione.
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto decentrato integrativo ad eccezione che una delle parti, almeno tre mesi prima della naturale scadenza, ne chieda la disdetta. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono comunque in vigore fino alla loro sostituzione con successivo contratto integrativo.

ART. 2 - FONDO RISORSE DECENTRATE ART.67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 è stato costituito con Delibera n. 83 del 09.07.2021 ai sensi dell'art.67 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 al netto delle risorse destinate al finanziamento delle Posizioni Organizzative.
2. Il fondo è stato costituito "ex novo" ai sensi del comma 2 lett. e) dell'art. 67 del CCNL FFLL con esplicita valutazione di correttezza legale e contabile da parte del Revisore Unico.
3. Si rammenta che, in ragione della decorrenza della P.E. 2020 già fissata al 1.1.2020 dal CCDI della Regione Basilicata (cui saranno ammessi a partecipare i dipendenti regionali che a quella data risultavano ancora funzionalmente attestati ad Alsia, poi trasferiti ex L.R. n.41/2020 all'Agenzia dal 1.1.2021) con DGR n. 61/2021 della Regione Basilicata si è dato atto che all'esito della citata procedura saranno trasferite all'Agenzia le necessarie risorse per il finanziamento della progressione economica 2020 di eventuali vincitori della selezione che, dal 1.1.2021, risultassero tra i dipendenti trasferiti presso ALSIA con la contestuale decurtazione dal Fondo risorse decentrate della Regione Basilicata. Il Fondo dell'Agenzia sarà pertanto incrementato di tali somme ai sensi dell'art. 67 comma 2 lett. e) del CCNL Funzioni Locali 2018.

ART. 3 - UTILIZZO FONDO RISORSE DECENTRATE

1. Il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 costituito con Delibera n. 83 del 9/07/2021 ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018 comma 2 lett. e), ammonta a complessivi € 741.103,40 al netto delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative.
2. Per l'anno 2021 le risorse utilizzabili risultano pertanto essere le seguenti:

RISORSE STABILI	Art. 67 comma 2 CCNL FFLL	€ 741.103,40
RISORSE VARIABILI	Art. 67 comma 3 CCNL FFLL	€ 0
TOTALE		€ 741.103,40

Di cui:

RISORSE STABILI	
▪ per finanziamento istituti fissi e ricorrenti: P.E.O.	€ 337.300,00
▪ per finanziamento istituti fissi e ricorrenti: indennità di comparto	€ 53.930,00
a) TOTALE RISORSE NON DISPONIBILI	€ 391.230,00

3. Le risorse decentrate complessivamente disponibili a finanziare gli istituti contrattuali di incentivazione per l'anno 2021 risultano pertanto quantificate in **€ 349.873,40** così ripartite:

A.	Compensi per Specifiche Responsabilità art. 70 quinquies CCNL 21.5.2018	€ 99.960,00
B.	Indennità condizioni di lavoro (ex rischio disagio maneggio valori) art.70 bis CCNL 21.5.2018	€ 18.360,00
C.	Progressione Economica Annualità 2021 art. 16 CCNL 21.5.2018	€ 16.000,00
D.	Premi correlati alla Performance Organizzativa e Individuale art.68 e 69 CCNL 21.5.2018	€ 215.553,40
	b) TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 349.873,40

A) TOTALE RISORSE <u>NON DISPONIBILI</u>	€ 391.230,00
B) TOTALE RISORSE <u>DISPONIBILI</u>	€ 349.873,40
<u>TOTALE GENERALE</u>	€ 741.103,40

4. Gli istituti contrattuali a carico del Fondo che vengono erogati mensilmente, nei mesi di gennaio-marzo 2021 sono stati pagati direttamente dalla Regione Basilicata e pertanto la quota del Fondo effettivamente erogata dall'Alsia sarà quella risultante dalla differenza fra lo stanziamento totale del Fondo e quanto già pagato dalla Regione Basilicata.

ART 4 – INTEGRAZIONE DELLE RISORSE CORRELATE ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE PER L'ANNO 2021

1. Rilevato che nell'anno 2021 è stata registrata una disponibilità di risorse destinate alla indennità di posizione delle Posizioni Organizzative, pari ad € 35.362,82, come di seguito riepilogato

	Fondo 2021	Fabbisogno effettivo 2021	Disponibilità 2021
Indennità di posizione P.o.	€ 279.500,00	€ 244.137,18	€ 35.362,82
Indennità di risultato P.o.	€ 41.925,00	€ 41.925,00	
	€ 321.425,00	€ 286.062,18	€ 35.362,82

per la sola annualità 2021 le parti concordano di utilizzare il 50% di tali risorse per l'incremento della indennità di risultato delle Posizioni Organizzative e il rimanente 50% per l'incremento delle risorse per

la produttività di tutto il personale, garantendo comunque il rispetto del tetto complessivo di spesa fissato dal D.Lgs. n. 75/2017.

2. Le risorse destinate alla produttività del personale del comparto (art.68 e 69 CCNL 21.5.2018) sono così quantificate:

Premi correlati alla Performance Organizzativa e Individuale art.68 e 69 CCNL 21.5.2018	€ 215.553,40
Integrazione delle risorse correlate alla performance organizzativa e individuale per il solo anno 2021	€ 17.681,41
TOTALE PREMI	€ 233.234,81

A) TOTALE RISORSE <u>NON DISPONIBILI</u>	€ 391.230,00
C) TOTALE RISORSE <u>DISPONIBILI</u>	€ 367.554,81
<u>TOTALE GENERALE</u>	€ 758.784,81

ART. 5 - STRAORDINARIO

1. Per la retribuzione del lavoro straordinario diurno, notturno e/o festivo per l'anno 2021 è stanziata la somma disponibile in bilancio di **€ 13.000,00**.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionale e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del lavoro. Nell'ambito delle risorse stanziata annualmente e d'intesa con il Direttore dell'Agenzia, le ore di straordinario devono essere preventivamente e formalmente autorizzate dai Dirigenti delle strutture di appartenenza.
3. Fermo restando il limite del budget economico assegnato secondo quanto stabilito al comma 1, il limite massimo di lavoro straordinario individuale è fissato indistintamente in 180 ore annue per tutti i dipendenti di cat. A, B, C e D ad esclusione dei titolari di Posizione Organizzativa.



IPOSTESI DI ACCORDO INTEGRATIVO AL CCDI 2021

Per la definizione delle risorse destinate alla performance organizzativa (art. 68 comma 3 del CCNL FFL 2018)

Per la definizione delle risorse destinate all'attuazione dell'art. 69 comma 2 del CCNL FFL 2018)

Per la definizione della quota di personale cui attribuire la maggiorazione ex art. 69 CCNL FFL 2018

Considerato che

Dall'anno 2019 si è applicato sia il nuovo Sistema di Valutazione adottato con le Delibere n. 151/2019 e n. 121/2020, sia il nuovo CCNL sottoscritto il 21.5.2018

Dal 1.01.2021 con LR n. 41/2020 il personale del ruolo unico regionale assegnato funzionalmente all'Alsia è stato trasferito all'Agenzia, e pertanto occorre procedere ad autonoma contrattazione decentrata a partire dall'anno in corso;

Al fine di procedere alla valutazione del personale del comparto per l'annualità 2021, è necessario definire in sede di contrattazione decentrata alcuni aspetti che sia il nuovo Sistema che il CCNL demandano alla decisione della Delegazione e precisamente:

1. Risorse destinate alla performance organizzativa

Risorse destinate alla performance individuale (almeno il 30% delle risorse disponibili)

Art.68 comma 2
CCNL 21.5.2018

Il **collegamento tra valutazione** conseguita **ed il trattamento economico** correlato alla performance individuale

2. La misura della maggiorazione **del premio** da attribuire ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate (minimo 30% del valore medio del premio attribuito al personale)

art.69 CCNL del
21.5.2018

La quota limitata di personale valutato a cui attribuire la maggiorazione

Considerato che sono state definite le risorse complessivamente destinate alla premialità 2021 nel CCDI sottoscritto contestualmente al presente accordo, **si sottoscrive** la seguente ipotesi di accordo integrativo:

1. APPLICAZIONE DELL'ART. 68 DEL CCNL FL DEL 21.05.2018

Le risorse destinate alla produttività già determinata nelle quote annue per categorie nel CCDI sottoscritto, ai fine di assicurare il giusto equilibrio tra le due componenti della performance, sono destinate ai sensi dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018:

- **50%** alla remunerazione della **performance organizzativa**
- **50%** alla remunerazione della **performance individuale**

Le risorse destinate a remunerare l'**indennità di risultato delle Posizioni Organizzative** sono suddivise nelle seguenti percentuali:

- **60%** per remunerare la **performance organizzativa**
- **40%** per remunerare la **performance individuale**

Dato atto

- ▶ che il punteggio di valutazione complessiva della performance individuale è ottenuta come media aritmetica ponderata dei punteggi sulla performance operativa e sulla performance di ruolo
- ▶ che la valutazione finale si conclude con la collocazione in quattro distinte fasce di merito



si definiscono di seguito le percentuali del trattamento economico massimo destinato dal Sistema di Misurazione e Valutazione alla performance individuale, per ciascuna fascia di merito individuata:

PER IL PERSONALE TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A Valutazione Fascia eccellente	9 - 10	→ 100%	della quota destinata alla performance individuale
B Valutazione Fascia Alta	7 - 8,9	→ 95%	della quota destinata alla performance individuale
C Valutazione Fascia Media	6 - 6,9	→ 85%	della quota destinata alla performance individuale
D Valutazione Fascia Bassa	4 - 5,9	→ 60%	della quota destinata alla performance individuale

Il punteggio inferiore a 4 costituisce valutazione negativa e non dà diritto ad alcuna premialità (né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale).

PER IL PERSONALE DEL COMPARTO NON TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

A Valutazione Fascia eccellente	90 - 100	→ 100%	della quota destinata alla performance individuale
B Valutazione Fascia Alta	75 - 89,9	→ 95%	della quota destinata alla performance individuale
C Valutazione Fascia Media	60 - 74,9	→ 85%	della quota destinata alla performance individuale
D Valutazione Fascia Bassa	40 - 59,9	→ 60%	della quota destinata alla performance individuale

Il punteggio inferiore a 4 costituisce valutazione negativa e non dà diritto ad alcuna premialità (né relativa alla performance organizzativa, né a quella individuale).

Esempio:

Valutazione complessiva performance individuale dipendente cat. C: 73

Quota max attribuita dal CCDI sottoscritto in data xxxxxxxx, = € 2.000,00

- *50% performance organizzativa max € 1.000,00*
- *50% performance individuale max € 1.000,00*

Con valutazione 73 spetta l'85% della quota per la performance individuale massima, cioè € 850,00



APPLICAZIONE DELL'ART. 69 DEL CCNL FL DEL 21.05.2018

L'art. 69 del CCNL del 2018 all'art. 69 (Differenziazione del premio individuale") introduce il riconoscimento di una sorta di "super premio individuale" che si aggiunge al premio individuale per il personale del comparto NON titolare di incarico di Posizione Organizzativa.

Detta norma dispone che ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, sia attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge al riconoscimento del premio stesso.

Alla contrattazione integrativa è demandata la misura di tale maggiorazione che, comunque, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

In fase di prima applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al personale Alsia trasferito dai ruoli regionali, si conviene di definire la misura del "super premio" nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti a tutto il personale valutato positivamente (escludendo solo il numero di personale con valutazione negativa) calcolato in maniera assoluta per tutte le categorie (vedi esempio di calcolo allegato). Il premio di eccellenza può essere attribuito esclusivamente al personale che abbia conseguito la valutazione massima (pari a 10) corredata di specifica motivazione a cura del valutatore.

Si concorda che in fase di prima applicazione del nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance al personale Alsia trasferito dai ruoli regionali, nonché dell'art. 69 del CCNL 2018, la quota massima di personale che può concorrere al riconoscimento del premio di maggiorazione è stabilita nella percentuale del 5% del personale dell'Ente valutato positivamente.

Esempio:

*5% di 113 dipendenti = massimo 6 dipendenti,
con valutazione 100 e specifica motivazione.*



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a star-like symbol, the acronym 'CISL', and a signature on the right with the number '27'.





Agenzia Lucana
di Sviluppo
e di Innovazione in
Agricoltura.

FP CGIL MATERA
fpcgilbasilicata@pec.it

CISL FP BASILICATA
cislfpbasilicata@pec.it
c. a del Segretario Generale Giuseppe Bollettino

UIL FPL BASILICATA
basilicata@pec.uilfpl.it
c. a del Segretario Regionale Antonio Guglielmi

CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI BASILICATA
gaetano.guerrieri@regione.basilicata.it
csabasilicata@pec.basilicatanet.it

Alle RSU Alsia
sig. Rocco Zito
rocco.zito@alsia.it
Michele Catalano
michele.catalano@alsia.it

Oggetto: Convocazione **URGENTE** della Delegazione Trattante del comparto

Come concordato per le vie brevi, è convocata per il prossimo **29 novembre alle ore 10.30**, presso la sede dell'Agenzia in **Corso Umberto I a Potenza**, la delegazione trattante del comparto sul seguente Ordine del Giorno:

1. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**CCDI del personale non dirigente dell'Alsia - parte normativa 2021/2023**, integrativo al CCNL del comparto Funzioni Locali 21.5.2018";
2. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**Disciplina per il conferimento degli incarichi di Specifiche Responsabilità** (art.70-quinquies, commi 1 e 2 del CCNL del 21 maggio 2018)";
3. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**Criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa** dell'Alsia" ai sensi degli articoli 13, 14 e 15 del CCNL del 21.05.2018;
4. Sottoscrizione dell'ipotesi di "**Tabella delle tipologie di mansioni esposte a condizioni di lavoro disagiate**, rischiose, pericolose o dannose per la salute o implicanti maneggio valori", in attuazione dell'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018;
5. Sottoscrizione dell'ipotesi di CCDI del personale non dirigente dell'Alsia – **parte economica per l'annualità' 2021**, integrativo al CCNL del comparto funzioni locali Triennio 2016 - 2018 sottoscritto in data-21.5.2018
6. Sottoscrizione dell'ipotesi di accordo integrativo al CCDI 2021 finalizzato a definire:
 - a. Le risorse destinate alla performance organizzativa (art. 68 comma 3 del CCNL FFLL 2018)
 - b. L'attuazione dell'art. 69 commi 2 e 3 del CCNL FFLL 2018 (delle risorse e della quota di personale cui attribuire la maggiorazione ex art. 69 CCNL FFLL 2018).

Agenzia Lucana di Sviluppo e di Innovazione in Agricoltura.

Per quanto riguarda il punto 5 all'O.d.G. sarà in particolare discussa la ripartizione delle economie rinvenienti dal Fondo per le Posizioni Organizzative 2021, che l'Ente propone di destinare in quota parte alla indennità di risultato delle PO. In parte all'incremento della risorse destinate alla performance organizzativa del personale del comparto, secondo le indicazioni fornite dall'ARAN con gli orientamenti CFL n. 38 e 123.

Cordiali saluti

Il Presidente della Delegazione Trattante
Prof. Aniello Crescenzi
