

PROVINCIA
DI AREZZO

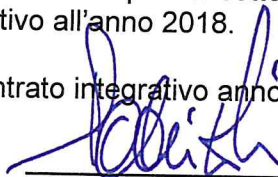
CONTRATTO
DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNO 2018

INTESA
Fondo 2018

Il giorno 28 dicembre 2018 alle ore 11.30 presso la sede della Provincia, Piazza della Libertà 3, tra R.S.U. e delegazione di parte pubblica, si è tenuto l'incontro per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo per il personale non dirigente relativo all'anno 2018.

Per la parte pubblica sottoscrive in contratto decentrato integrativo anno 2018:

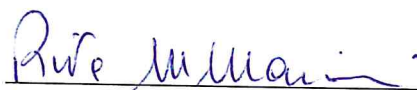
Dr. Patrizio Lucci



Per la parte sindacale sottoscrive il contratto decentrato integrativo anno 2018:

RSU

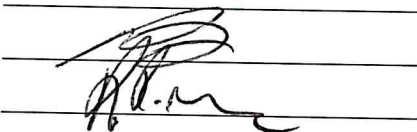
RITA MARIA MARIANI _____



CSA _____

ROBERTO PRESTIGIACOMO _____

RAFFAELE PICONE _____



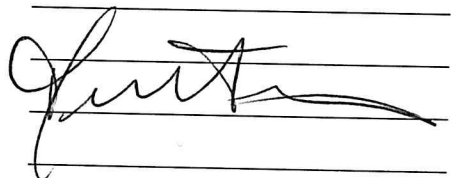
UIL _____

GIANNI ALFREDUCCI _____



CISL _____

FABRIZIO MEACCI _____



CGIL _____

GIULIA DA MARIO _____



Com *Ru* 

SOMMARIO

TITOLO I – Disposizioni generali

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale**
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza**
(art. 7 e 8 CCNL 21/5/2018)
- Art. 3 - Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (art. 67 CCNL 21/5/2018)**
- Art. 4 - Risorse stabili (art. 67, comma 1, CCNL 21/5/2018)**
- Art. 5 - Risorse variabili (art. 67, comma 3, CCNL 21/1/2018)**

TITOLO II – Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

- Art. 6 – Destinazione delle risorse**
- Art. 7 – Indennità di rischio e disagio (art. 70 bis CCNL 21/5/2018)**
- Art. 8 – Lavoro straordinario (art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2009)**

TITOLO III – Area delle responsabilità

- Art. 9 – Risorse destinate all' Area delle responsabilità**
- Art. 10 – Particolari responsabilità (art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018)**

TITOLO IV – Incentivazione della performance

- Art. 11 – Compensi per la premialità individuale (art. 69 del CCNL 21/5/2018)**
- Art. 12 – Incentivazione – Modalità applicative**
- Art. 13 – Applicazione delle disposizioni-Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse**
- Art. 14 – Particolari casistiche**
- Art. 15 – Progressioni orizzontali**
- Art. 16 – Norma finale**

TITOLO I

DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1

Quadro normativo e contrattuale

Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

- D.Lgs. n. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- D.Lgs. n. 150/2009 "Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31;
- D.Lgs. n. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell'articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;
- D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2 bis, 17 e 21;
- D.L. 6/3/2014, n. 16, convertito con modificazioni nella 2/5/2014, n. 68 che all'art. 4 definisce "Misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi";
- Legge n. 237/2016 (legge di stabilità 2017);
- Decreto Legislativo n. 75/2017 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche".
- Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi adottato con deliberazione della Giunta Provinciale n. 663 del 15/11/2010, aggiornato con decreto presidenziale n. 191 del 17/05/2016;
- Regolamento in materia di valutazione e premialità di cui alla delibera G.P. n. 92 del 29/09/2010 e Sistema della performance della Provincia di Arezzo approvato con delibere G. P. n. 766 del 23/12/2010 e Piano della performance triennale 2017-2019 approvato con Decreto del Presidente n. 150 dell'11/10/2017, Piano della Performance 2018 approvato con Decreto del Presidente n. 67 del 10/5/2018;
- Decreto del Presidente n. 68 del 10/5/2018 relativo all'approvazione del Piano esecutivo di gestione per l'anno 2018;
- Decreto del Presidente n. 146 dell'11/10/2018 di costituzione del fondo risorse decentrate 2018;
- CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 31/3/1999, 1/4/1999, 14/9/2000, 22/1/2004, 9/5/2006, 11/4/2008, 31/7/2009 e 21/5/2018;
- Decreto del Presidente n. 151 del 18/10/2018 con il quale si autorizza la sottoscrizione della preintesa.

4

Le parti danno atto delle norme introdotte dal D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. n. 165/2001 nel testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. n. 141/2011) e successive modificazioni.

ART. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza (articoli 7 e 8 del CCNL 21/5/2018)

Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del CCNL del 21/5/2018, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato, distaccato, o assegnato funzionalmente ad altri enti o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Il presente contratto collettivo si riferisce all'anno 2018 e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI.

ART. 3

Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (art. 67 CCNL 21/5/2018)

Preso atto dell'art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo n. 75/2017 che recita: "nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, **l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale**, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del Patto di Stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016".

Ricordato come l'art. 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018 dispone che "a decorrere dall'anno 2018 il Fondo risorse decentrate è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL 22/1/2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei Revisori, ivi comprese quelle dello specifico fondo per le progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL 22/1/2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative".

Rilevato come il fondo continua ad essere alimentabile con importi variabili di cui al comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018.

Accertato che il comma 7 dell'art. 67 del CCNL 21/5/2018 conferma che la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

Preso atto che il limite del fondo riferito all'anno 2016 ammonta a euro 1.228.740,09.

Ricordato che a far data dall'1/1/2018 il personale dei Centri per l'Impiego è stato trasferito all'Agenzia Regionale appositamente istituita e che questo comporta una riduzione del fondo pari a euro 180.791,78.

Accertato che la quota destinata nell'anno 2017 alla remunerazione della retribuzione e del risultato delle posizioni organizzative ammonta a euro 156.640,00.

Considerato che, alla luce di quanto sopra espresso, il limite complessivo da considerare in sede di costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2018 ammonta a euro 891.308,31.

Preso atto che le risorse stabili consolidate per l'anno 2017, così come certificate dal Collegio dei Revisori, ammontano a euro 805.928,21 e che, da tale importo, devono essere decurtate le somme destinate alla retribuzione delle posizioni organizzative, ammontanti a euro 156.640,00.

Visto l'art. 67, comma 2, del CCNL 21/5/2018, che dispone l'incremento delle risorse stabili di un importo corrispondente alle differenze a regime riconosciute alle posizioni economiche di ciascuna categoria.

Considerato che tale incremento, quantificato in euro 17.228,80, non è soggetto al rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, come da dichiarazione congiunta n. 5 in calce al CCNL 21/5/2018.

Quantificato in euro 7.045,48 l'incremento corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato nel corso dell'anno 2017 (art. 67, comma 2, lettera c) del CCNL 21/5/2018.

Preso atto che le risorse stabili di cui all'art. 67, comma 1, del CCNL 21/5/2018, ammontano quindi a euro 673.562,49, di cui euro 17.228,80 non soggette a limite.

Accertata la possibilità di incrementare il fondo per l'anno 2018 di risorse variabili per euro 234.974,62, il fondo stesso viene così determinato:



ART. 4
Risorse stabili
(art. 67, comma 1, CCNL 21/5/2018)

L'importo complessivo delle risorse stabili, risorse aventi cioè carattere di certezza, stabilità e continuità, è determinato come segue:

RISORSE STABILI CONSOLIDATE ANNO 2017	805.928,21
INCREMENTO RIA CESSATI	7.045,48
INCREMENTO ART. 67, COMMA 2, CCNL 21/5/2018 (non soggette a limite)	17.228,80
DECURTAZIONE QUOTA POSIZIONI ORG.VE	-156.640,00
TOTALE RISORSE STABILI 2018	673.562,49

ART. 5

Risorse variabili
(art. 67, comma 3, CCNL 21/5/2018)

L'importo complessivo delle risorse variabili, risorse aventi cioè carattere di eventualità e variabilità, nel caso specifico della Provincia di Arezzo, è così determinato:

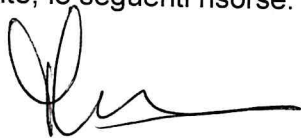
ART. 67, COMMA 4, CCNL 21/5/2018	85.254,12
ART. 67, COMMA 3, CCNL 21/5/2018	149.720,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	234.974,62

TOTALE COMPLESSIVO DEL FONDO 2018 (di cui 17.228,80 non soggette a limite)	908.537,11
--	-------------------

TITOLO II
Istituti collegati all'organizzazione del lavoro

ART. 6
Destinazione delle risorse

Sono destinate, in base all'organizzazione del lavoro e dell'inquadramento professionale del personale dell'ente, le seguenti risorse:



7



- 1) Indennità collegate all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (art. 45 comma 3 Dlgs 165/2001):
 - Indennità di turno, condizioni di lavoro, reperibilità, maneggio valori, maggiorazione festivi e notturni **152.000,00**

- 2) Indennità collegate all'inquadramento professionale in base alle disposizioni del CCNL:
 - indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004) **88.739,12**

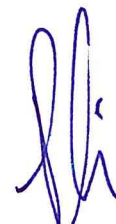
ART. 7
Indennità condizioni di lavoro
(art. 70 bis CCNL 21/5/2018)

Per l'anno 2018 si conferma l'attribuzione con gli stessi requisiti e gli stessi importi disciplinati dal precedente contratto integrativo.

ART. 8
Lavoro straordinario
(art. 14 CCNL 1/4/1999 e art. 38 CCNL 14/9/2000)

Si conferma il testo dell'art. 10 del regolamento sull'orario di lavoro approvato con delibera GP n. 121 del 1.3.2010.

TITOLO III
Area delle Responsabilità








ART. 9
Risorse destinate all' Area delle specifiche responsabilità

Tenendo conto della ridefinizione degli istituti collegati all'organizzazione del lavoro, si prevede la seguente assegnazione delle risorse:

Specifiche responsabilità	32.350,00	Quota complessiva di risorse così destinata:	
Specifiche responsabilità (art.70 quinquies, comma 1), CCNL 21/5/2018)		▪ Personale appartenente alle categorie giuridiche D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa	32.000,00
		▪ Urp art. 70 quinquies, comma 2, CCNL 21/5/2018	350,00

8

Indennità personale ex VIII q.f.	2.324,10	destinate al personale che ne beneficiava all'entrata in vigore del CCNL 31.03.1999 sul sistema di classificazione del personale
Progressioni orizzontali	235.876,53	Progressioni effettuate e consolidate alla data del 31/12/2018
Ex LED	15.317,84	Quota utilizzata per finanziamento ex LED consolidata alla data del 31/12/2018

ART. 10
Particolari responsabilità
(art. 70 quinquies CCNL 21/5/2018)

Si conferma il testo dell'art. 4 CCDI 10.11.2011.

TITOLO IV






Incentivazione della performance

ART. 11
Compensi per la premialità individuale
(art.69 CCNL 21/5/2018)

Il presente contratto si conforma ai seguenti principi:

- la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance (art. 40, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001);
- lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali (art. 40 comma 3 quinquies, Dlgs 165/2001), secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del Dlgs 150/2009 e dall'art. 6, comma 1, Dlgs 141/2011;
- l'erogazione degli incentivi e dei premi presuppone l'adozione del regolamento in materia di valutazione e premialità (delibera G.P. n. 92 del 29/09/2010) e Sistema della performance della Provincia di Arezzo approvato con delibera G. P. n. 766 del 23/12/2010.
- all'incentivazione della performance individuale è destinata la quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3 bis, D.lgs. 165/2001).
- Art. 68, comma 3, CCNL 21/5/2018.
- Art. 69 CCNL 21/5/2018.

Sussistendo le condizioni per destinare alla performance risorse aggiuntive, come da prospetto relativo alle risorse variabili di cui al precedente art. 5, risultano destinate all'incentivazione della performance:



9




- risorse destinate alla produttività e all'incentivazione dei dipendenti in base alle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale: euro **306.929,52**
- progetto disponibilità: euro **70.000,00**
- progetto assistenza enti locali: euro **5.000,00**

ART. 12

Incentivazione – Modalità applicative

Le proposte di progetti incentivanti e, in generale, delle altre attività incentivate con specifici compensi, devono essere presentate al tavolo sindacale, in concomitanza con la sessione di rinnovo del contratto decentrato integrativo oppure in sede di delegazione trattante previa menzione nella convocazione della parte sindacale, ai fini del computo nell'ambito del fondo per il trattamento economico accessorio, della previa verifica dei relativi limiti e della concreta possibilità di finanziamento.

Le proposte devono avere le seguenti caratteristiche:

- garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento
- indicare le risorse da impiegare
- indicare l'importo lordo complessivo previsto
- indicare le fonti di finanziamento
- non possono essere sostitutivi di carenze di organico.

Prima di individuare le risorse umane da impiegare nelle attività, il relativo dirigente/responsabile dovrà:

1. garantire la conoscibilità del progetto da parte di tutti gli interessati con mezzi idonei in relazione alle varie situazioni lavorative (avviso, posta elettronica, riunione illustrativa, comunicazione personale);
2. garantire la possibilità di dichiarare la propria disponibilità alla partecipazione,
3. per quanto possibile, evitare il cumulo di opportunità e applicare il principio della rotazione;
4. garantire la formale notizia dell'avvenuta comunicazione e delle relative modalità utilizzate.

Le proposte di progetto o di incentivazione indicate dai dipendenti sono indirizzate al dirigente della struttura di appartenenza che si pronuncia entro 30 giorni dal ricevimento della proposta.

Fermi restando i criteri generali sui progetti incentivanti, il regolamento in materia di valutazione e premialità ed il piano della performance prevedono presupposti, condizioni e procedure per la valutazione della performance e per l'erogazione degli incentivi nel rispetto della disposizione di legge.







ART. 13
Applicazione delle disposizioni
Criteria di ripartizione e utilizzo delle risorse

Si conferma il testo del corrispondente articolo 15 del CCDI 10.11.2011 che di seguito si trascrive:

1. La valutazione del personale non dirigente della Provincia di Arezzo, ai fini della gestione del salario variabile, si basa sulla valutazione delle prestazioni intese come apporto individuale del dipendente sia al conseguimento degli obiettivi di Ente e Servizio/Ufficio di appartenenza, sia all'efficace espletamento delle azioni significative comunque riconducibili al servizio/Ufficio stessi.
2. Per i dipendenti e titolari di P.O., i valutatori terranno anche conto del Dizionario Generale delle Competenze della Provincia di Arezzo (allegato atto GP 766/2010), di approvazione del sistema di valutazione della performance).
3. La performance individuale del dipendente è collegata: a) al raggiungimento di specifici obiettivi, di gruppo o individuali, e/o al rispetto delle procedure (certificazione di qualità e/o carta dei servizi), e/o all'impatto sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività (customer satisfaction); b) alla qualità del contributo assicurato alla performance di Servizio/Ufficio di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali ed organizzativi, misurati secondo i parametri di cui al successivo punto 7.
4. Il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente.
5. Lo strumento per la definizione, assegnazione e valutazione degli obiettivi strategici di Ente è rappresentato dal Piano della performance.
6. L'attribuzione delle singole quote di produttività ai Servizi/Uffici, effettuata dalla Giunta Provinciale, è collegata: - alla strategicità degli obiettivi da parte dell'Ente; - al numero di dipendenti incaricati di area di posizione organizzativa (P.O.) nel Servizio/Ufficio.
7. I criteri di valutazione dei dipendenti sono dati da: a) Assiduità nello svolgimento delle mansioni b) Grado di precisione del prodotto c) Iniziativa personale e capacità di trovare soluzioni d) Orientamento al servizio e collaborazione con i colleghi e) Rapporto con l'utenza f) Apprendimento su percorsi di formazione
8. La valutazione dei dipendenti, sia per quanto concerne Progetti/Co.ge e Carta Servizi, sia la prestazione individuale, sarà attribuita dai dirigenti e verrà calcolata sommando il grado di partecipazione al conseguimento degli obiettivi di Servizio assegnati con i parametri individuali. L'intervento dei dirigenti deve essere tale da assicurare tenuta ed uniformità delle valutazioni e da gestire i casi di non conformità di vedute tra valutatore e valutato.
9. Al fine di accedere al sistema di premialità, il dipendente deve conseguire un'apposita soglia di punteggio all'esito del processo valutativo, che costituisce il limite minimo di accesso al sistema premiale. L'assegnazione dei dipendenti ai progetti del Servizio deve garantire la possibilità (teorica) per tutti - indipendentemente dal numero dei progetti - di conseguire la quota massima prevista di produttività correlata al grado di conseguimento dei progetti/obiettivi.
10. Al dipendente che consegue un punteggio di valutazione inferiore a 61 è preclusa la possibilità di percepire produttività. Peraltro, l'omesso riconoscimento di premialità per il mancato raggiungimento degli standard produttivi fissati non equivale all'accertata



11




inadeguatezza della prestazione lavorativa resa dal dipendente, fatto salvo il motivato accertamento in tal senso.

11. *Per il personale dipendente, il punteggio complessivo conseguito comporta il riconoscimento della produttività assegnata al Servizio/Ufficio nella seguente misura:*
 - fino a 60: pari a 0
 - da 61 a 99: pari al 60%
 - da 100 a 119: pari all' 80%
 - da 120 a 144: pari al 100%
 - da 145 a 160: possibilità del dirigente di riconoscere ulteriori somme aggiuntive disponibili nell'ambito del budget assegnato.
12. *Il dirigente attribuisce ai propri collaboratori un punteggio complessivo inferiore a 120 solo a seguito di relazione motivata.*
13. *Qualora il dipendente intenda contestare la valutazione, entro 7 gg. dalla ricevuta comunicazione presenta istanza motivata di revisione all'Ufficio Conciliazione, individuato, a tali fini, nei dirigente del Servizio Risorse Umane, che procederà a convocare le parti (dipendente e dirigente) per tentare la conciliazione. Nel caso in cui fosse un dipendente del Servizio Risorse Umane, il dipendente può rivolgersi ad un dirigente di sua fiducia. Il dipendente ha diritto di farsi assistere da rappresentante sindacale e/o da un legale*

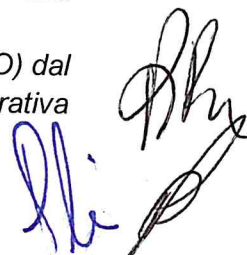
ART. 14 **Particolari casistiche**

Si conferma il testo del corrispondente articolo 15 del CCDI 10.11.2011 nella parte relativa alle particolari casistiche che di seguito si trascrive.

CASISTICA

1. *Non dà diritto a produttività (o a produttività proporzionale al servizio prestato):*
 - a) *il servizio in ruolo inferiore a mesi 3*
 - b) *l'aspettativa a qualunque titolo*
 - c) *il distacco presso altro ente/amministrazione*
2. *Dà diritto a produttività in misura ridotta:*
 - a) *l'assenza per malattia, secondo le percentuali stabilite dall'art. 21 CCNL 6.7. 1995.*
3. *Non comporta riduzione di produttività:*
 - a) *la fruizione dell'istituto del part time*
 - b) *l'interdizione anticipata e l'astensione obbligatoria dal lavoro per maternità*
 - c) *l'assenza per infortunio e malattia professionale*
 - d) *la fruizione di permessi sindacali*
 - e) *la fruizione di permessi ex lege 104/1992e successive modificazioni.*
4. *Assunzioni a tempo determinato.*

Nel caso di contratti di lavoro pari ad almeno 12 mesi, al Servizio/Ufficio di appartenenza viene assegnata somma fino ad euro 300 pro-capite, da definire in relazione alla strategicità degli obiettivi assegnati.
5. *Per i dipendenti comandati in uscita la produttività viene erogata dall'ente di destinazione*
6. *Per i dipendenti comandati in entrata L'Amministrazione Provinciale provvede alla corresponsione del trattamento accessorio.*
7. *Mobilità interna. La valutazione viene espressa (o proposta, nel caso di incaricato di PO) dal dirigente del Servizio ove il dipendente/incaricato ha prestato l'attività lavorativa*



prevalente. I dirigenti dei Servizi/Uffici coinvolti provvedono a ridefinire gli obiettivi per i dipendenti interessati alla mobilità

ART. 15 PROGRESSIONI ORIZZONTALI

Le parti concordano di avviare un percorso per l'attribuzione di nuove progressioni orizzontali così quantificate:

n. 11 progressioni da B1B7 a B1B8 – decorrenza 1/10/2018
n. 19 progressioni da B3B7 a B3B8 – decorrenza 1/10/2018

n. 3 progressioni da C1 a C2 – decorrenza 1/10/2018
n. 2 progressioni da C2 a C3 – decorrenza 1/10/2018
n. 5 progressioni da C3 a C4 – decorrenza 1/10/2018
n. 3 progressioni da C4 a C5 – decorrenza 1/10/2018
n. 8 progressioni da C5 a C6 – decorrenza 1/10/2018

n. 1 progressione da D1D2 a D1D3 – decorrenza 1/10/2018
n. 3 progressioni da D1D3 a D1D4 – decorrenza 1/10/2018
n. 3 progressioni da D1D4 a D1D5 – decorrenza 1/10/2018
n. 1 progressione da D1D5 a D1D6 – decorrenza 1/10/2018
n. 2 progressioni da D3D6 a D3D7 – decorrenza 1/10/2018

n. 2 progressioni da C1 a C2 – decorrenza 1/12/2018
n. 1 progressione da C2 a C3 – decorrenza 1/12/2018
n. 4 progressioni da C3 a C4 – decorrenza 1/12/2018
n. 3 progressioni da C4 a C5 – decorrenza 1/12/2018

Le parti concordano inoltre che per accedere alla selezione per le progressioni orizzontali occorre possedere i seguenti requisiti:

PERMANENZA MINIMA NELLA CATEGORIA – 3 ANNI
PERMANENZA MINIMA NELLA POSIZIONE ECONOMICA – 2 ANNI

Le graduatorie finali verranno disposte utilizzando i seguenti criteri:

CATEGORIA B

Valutazione media ultimi tre anni (2015/2016/2017)
Anni e mesi permanenza nella posizione economica
(7 punti per ogni anno – 0,583 per ogni mese)

punti max. 160
punti max. 140

CATEGORIA C

Valutazione media ultimi tre anni (2015/2016/2017)
Anni e mesi permanenza nella posizione economica
(6 punti per ogni anno – 0,50 per ogni mese)

punti max. 160
punti max. 120

13

CATEGORIA D

Valutazione media ultimi tre anni (2015/2016/2017)
Anni e mesi permanenza nella posizione economica
(5 punti per ogni anno – 0,416 per ogni mese)

punti max. 160

punti max. 100

ART. 16 NORMA FINALE

Per quanto non disciplinato dal presente contratto si fa riferimento al contratto nazionale e alle altre norme di legge in vigore.

Rimangono in vigore tutte le clausole dei precedenti CCDI non in contrasto con il presente accordo. Il presente contratto conserverà efficacia giuridica ed economica sino alla stipulazione di successivo contratto integrativo.

Gli istituti disciplinati dal presente accordo saranno erogati compatibilmente alle risorse economiche ad essi destinate e nel rispetto dei tempi previsti per le procedure contabili.

L'amministrazione si riserva di recuperare le somme erogate ai sensi del presente accordo qualora, per qualunque motivo, risultassero indebitamente corrisposte.

14