

PROVINCIA  
DI AREZZO



INTESA

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE ANNO 2021

**INTESA**  
Fondo 2021

Il giorno 29.12.2021 alle ore 10,15 presso la sede della Provincia, Piazza della Libertà 3 tra la R.S.U. e la Delegazione di Parte Pubblica, si é tenuto l'incontro per la sottoscrizione dell'Intesa sul Contratto Decentrato Integrativo per il personale non Dirigente relativo all'anno 2021.

Per la Parte Pubblica sottoscrive il Contratto Decentrato Integrativo anno 2021:

F.to Dott.ssa Roberta Gallorini – Presidente

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Per la Parte Sindacale sottoscrive il Contratto Decentrato Integrativo anno 2021:

R.S.U.:

F.to Rita Maria Mariani- Coordinatrice

\_\_\_\_\_

F.to Michele Iotini – cisl

\_\_\_\_\_

F.to Gianni Alfreducci- uil

\_\_\_\_\_

F.to Giacomo Nebbiai - cgil

\_\_\_\_\_

F.to Sergio Sacchetti - uil

\_\_\_\_\_

## **SOMMARIO**

### **TITOLO I — Disposizioni Generali**

*Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale*

*Art. 2 - Ambito di applicazione, durata, decorrenza (artt. 7 e 8 C.C.N.L. 21/5/2018)*

*Art. 3 - Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (art. 67 C.C.N.L. 21/5/2018)*

*Art. 4 - Risorse Stabili (art. 67, comma 1, C.C.N.L. 21/5/2018)*

*Art. 5 - Risorse Variabili (art. 67, comma 3, C.C.N.L. 21/1/2018)*

### **TITOLO II - Istituti collegati all'organizzazione del lavoro**

*Art. 6 – Destinazione delle Risorse*

*Art. 7 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70 bis C.C.N.L. 21/05/2018)*

*Art. 8 – Indennità di Servizio Esterno (art. 56 quinquies C.C.N.L. 21/05/2018)*

*Art. 9 – Lavoro straordinario (art. 14 C.C.N.L. 1/4/1999 e art. 38 C.C.N.L. 14/9/2000)*

### **TITOLO III — Area delle Responsabilità**

*Art. 10 — Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies), indennità servizio esterno (art. 56 - quinquies), indennità di funzione (art. 56 – sexies Risorse destinate all'Area delle specifiche Responsabilità)*

### **TITOLO IV - Incentivazione della performance**

*Art. 11 - Compensi per la premialità individuale (art. 69 del C.C.N.L. 21/5/2018)*

*Art. 12 - Incentivazione - Modalità applicative*

*Art. 13 - Applicazione delle disposizioni - Criteri di ripartizione ed 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 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:

- D.Lgs. n. 165/2001 “*Testo Unico sul Pubblico Impiego*” e ss.mm.ii., in particolare per quanto previsto agli artt. 2, comma 2, 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*” e s.mi., in particolare per qu gli artt. 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 che a dettare disposizioni transitorie con l’articolo 6;
- D.L. n. 16/2014, convertito con modificazioni nella Legge 2/5/2014, n. 68, e ss.mm.ii. che all’art. 4 definisce “*Misure conseguenti al mancato rispetto dei vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all’utilizzo dei relativi fondi*”;
- 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*”;
- C.C.N.L. - 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 21/05/2018;
- Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 663 del 15/11/2010, successivamente modificato ed aggiornato con Decreto del Presidente della Provincia n. 191 del 17/05/2016;
- Regolamento in materia di valutazione e primarietà di cui alla Deliberazione della Giunta Provinciale n. 92 del 29/09/2010, Sistema della performance della Provincia di Arezzo, approvato con Deliberazione della Giunta Provinciale n. 766 del 23/12/2010 e Piano della Performance anno 2021, approvato con Decreto del Presidente n. 51 del 13/05/2021;
- Regolamento per la disciplina degli Uffici di particolare responsabilità, approvato con Decreto della Presidente della Provincia n. 103 del 16/07/2019;
- Decreto della Presidente della Provincia n. 141 del 20.12.2021 di Costituzione del Fondo risorse decentrate per il Personale non Dirigente relativo all’anno 2021;
- Decreto della Presidente n. 145 del 21.12.2021 con il quale si autorizza la sottoscrizione della Pre- Intesa;
- Decreto della Presidente n. 146 del 23.12.2021 con il quale si autorizza la sottoscrizione dell’Intesa definitiva.

Il presente Contratto Decentrato Integrativo 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, nonché le clausole contenute nei C.C.N.L. di comparto vigenti nella misura in cui risultino compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

**ART. 2**  
**Ambito di applicazione, durata, decorrenza**  
**(articoli 7 e 8 C.C.N.L. 21/5/2018)**

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, redatto ai sensi degli articoli 7 e 8 del C.C.N.L. del 21/05/2018, 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 C.C.D.I. si riferisce all'anno 2021 e le previsioni in esso contenute conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L., o di norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente C.C.D.I.

**ART. 3**  
**Determinazione del Fondo delle Risorse Decentrate (art. 67 C.C.N.L. 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](#) è abrogato..."*

Ricordato come l'art. 67 comma 1 del C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 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 C.C.N.L. 21/5/2018.

Accertato che il comma 7 dell'art. 67 del C.C.N.L. 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.

Ritenuto, pertanto, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, di dover considerare, quale limite complessivo per le risorse decentrate per l'anno 2021, l'importo di Euro 1.257.808,60 (al netto delle somme non soggette a limite).

Preso atto che con Decreto della Presidente n. @@ del @@@@, si è provveduto alla costituzione del Fondo per la Dirigenza, per l'anno 2021, ammontante ad Euro @@@@ di cui Euro @@@@ non soggetti a limite e che il Fondo destinato alla Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O., per l'anno 2021, ammonta ad Euro 175.000,00.

Visto il Decreto della Presidente n. 141 del 20.12.2021, con il quale si costituisce il Fondo relativo ai Dipendenti, per l'anno 2021, per un importo complessivo di Euro 942.992,08 dei quali Euro 70.043,77 non soggetti a limite (art. 67, comma 2, lettera b) del C.C.N.L. - Funzioni Locali 2016/2018) e così definiti:

- Euro 17.228,80, quale incremento di cui all'art. 67, comma 2, lett. b), del C.C.N.L. 2016/2018;
- Euro 30.617,60 quale incremento di cui all'art. 67, comma 2, lett.a), del C.C.N.L. 2016/2018 (Euro 83,20 per n. 368 dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015);
- Euro 22.197,37 compensi per incentivi tecnici.

Preso atto che è stato quantificato in Euro 3.168,88 l'incremento corrispondente alla retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad *personam* non più corrisposti al personale cessato nel corso dell'anno 2020

(art. 67 comma 2 lett. c) del C.C.N.L. 21/5/2018).

Accertato, quindi, che le Risorse Stabili di cui all'art. 67, comma 1, del C.C.N.L. 21/5/2018, ammontano ad Euro 715.937,32 di cui Euro 47.846,40 non soggette a limite.

Accertata la possibilità di incrementare il Fondo per l'anno 2021, con Risorse Variabili, per Euro 227.054,76, di cui Euro 22.197,37 non soggette a limite.

Ritenuto, pertanto, in ottemperanza a quanto disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, di dover considerare, quale limite complessivo per le risorse decentrate per l'anno 2021, l'importo di Euro 1.257.808,60 (al netto delle somme non soggette a limite).

il Fondo stesso viene così determinato:

**ART. 4**  
**Risorse Stabili**  
**(art. 67, comma 1, C.C.N.L. 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 (C.C.N.L. 22/1/2004, art. 31, c. 2)	805.928,21
INCREMENTO RIA CESSATI 2017	7.045,48
INCREMENTO RIA CESSATI 2018	9.803,82
INCREMENTO RIA CESSATI 2019	17.144,53
INCREMENTO RIA CESSATI 2020	3.168,88
Decurtazione quota Posizione Organizzative	- 175.000,00
INCREMENTO ART. 67, COMMA 2, LETTERA B) (non soggetto a limite)	17.228,80
INCREMENTO ART. 67, COMMA 2, LETTERA A) (non soggetto a limite)	30.617,60
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>715.937,32</b>

**ART. 5**  
**Risorse Variabili**  
**(art. 67, comma 3, C.C.N.L. 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, C.C.N.L. 21/5/2018	85.254,12
ART. 67, COMMA 3, C.C.N.L. 21/5/2018	119.603,27
ART. 67, COMMA 3, LETTERA C) C.C.N.L. 21/5/2018 Incentivi tecnici — somma non soggetta a limite	22.197,37

ART. 67, COMMA 3, LETTERA C) CCNL 21/5/2018 Compensi legali — somma non soggetta a limite	0,00
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>227.054,76</b>

**TOTALE COMPLESSIVO FONDO 2021**  
(di cui Euro 70.043,77 non soggetto a limite)

**942.992,08**

*TITOLO II*  
**Istituti collegati all'organizzazione del lavoro**

**ART. 6**  
**Destinazione delle risorse**

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

Indennità di cui all'art. 23 del CCNL 2016-2018:

- indennità di turno e maggiorazioni festive e notturne € 43.000,00 (rispettivamente € 28.000,00+ € 15.000,00)

Indennità di cui all'art. 24 del CCNL 2016-2018:

- Indennità di reperibilità € 137.100,00

Le parti precisano che la reperibilità riguarda/prosegue per i Servizi di Viabilità - Edilizia (limitatamente ai dipendenti che si occupano di impianti) - protezione civile - Polizia Provinciale.

Le parti in merito all'indennità di cui all'art. 24 del CCNL 2016 - 2018 concordano di mantenere l'aumento già determinato nel Contratto integrativo decentrato anno 2019 pari a € 13,00 per l'importo da remunerare per 12 ore giornaliere di reperibilità. Concordano inoltre, sulla possibilità in caso di necessità di aumentare il numero dei turni mensili di reperibilità fino ad un massimo di 8 turni. Le parti si danno reciprocamente atto che, di norma, la reperibilità viene assicurata, per ciascun Servizio interessato, solo da personale assegnato a quel Servizio.

Indennità art. 33 CCNL 22.04.2020:

- indennità di comparto € 91.222,04

**ART. 7**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
**(art. 70 bis C.C.N.L. 21/5/2018)**

Le parti confermano, anche per l'anno 2021, l'attribuzione delle indennità giornaliere di cui all'art. 70 bis del C.C.N.L. 2016/2018, secondo i seguenti criteri:

Capo Cantoniere Valdarno	€ 4,40
Capo Cantoniere Valdichiana	€ 4,45
Capo Cantoniere Valtiberina	€ 4,35
Capo Cantoniere Casentino	€ 4,80

Cantoniere Valdarno	€ 4,25
Cantoniere Valdarno con ruolo capo squadra	€ 4,45
Cantoniere Valdichiana	€ 4,40
Cantoniere Valdichiana con ruolo capo squadra	€ 4,60

Cantoniere Valtiberina	€ 4,10
Cantoniere Valtiberina con ruolo capo squadra	€ 4,30
Cantoniere Casentino	€ 4,65
Cantoniere Casentino con ruolo capo squadra	€ 4,85
Tecnici Reperibili Valdarno	€ 3,25
Tecnici Reperibili Valdichiana	€ 3,30
Tecnici Reperibili Valtiberina	€ 3,15
Tecnici Reperibili Casentino	€ 3,65
Tecnici di reparto non reperibili	€ 2,50
Addetti Protezione Civile	€ 1,75
Addetti Autoparco	€ 2,30
Addetti edilizia	€ 2,30
Tecnici edilizia - impianti	€ 3,10
Autisti staff Presidenza	€ 3,00
Uscieri sede centrale	€ 1,50
Indennità maneggio valori	€ 2,00

Nella determinazione di questa indennità è ricompreso, per i dipendenti dei Servizi interessati (Viabilità, Protezione Civile, Autoparco e parte dell'Edilizia) anche il riconoscimento della Disponibilità ad assicurare un intervento (c.d. Pronto Intervento Continuativo) e dare supporto ai Reperibili, secondo una valutazione "ex ante".

Le parti concordano, inoltre, che, per quanto attiene gli operatori interessati che non aderiscono al Servizio di Pronto Intervento Continuativo, l'indennità per condizioni di lavoro, di cui sopra, viene determinata in Euro 1,15 giornalieri.

L'importo complessivo necessario al finanziamento per tutti i dipendenti interessati dalla indennità di cui all'art. 70 bis, ammonta ad Euro 76.000,00.

**ART. 8**  
**Indennità di Servizio Esterno**  
**(Art. 56 quinquies C.C.N.L. 21/5/2018)**

Le parti, preso atto della specificità del Servizio, concordano di attribuire al personale della Polizia Provinciale una indennità giornaliera di Euro 6,00. Ai fini della reale attribuzione dell'indennità di cui sopra, si ritiene necessario la prestazione di attività di servizio esterno per almeno 3 ore per ciascun turno di servizio. Il presente articolo entra in vigore dal 01 gennaio 2021. L'importo necessario al finanziamento di questo istituto ammonta ad € 15.000,00.

**ART. 9**  
**Lavoro Straordinario**  
**(art. 14 C.C.N.L. 1/4/1999 e art. 38 C.C.N.L. 14/9/2000)**

Il Fondo straordinario è stato costituito con Determinazione dirigenziale n. 497 del 07.04.2021 per importo complessivo pari a € 42.000,00.

I limiti massimi individuali per il lavoro straordinario sono fissati in via ordinaria dall'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1/04/1999 (180 ore annue). In sede di contrattazione integrativa questi limiti possono essere elevati, in presenza di esigenze eccezionali, in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico. Tale elevazione non comporta una modifica in aumento delle risorse per lavoro straordinario, di cui all'art. 14 del CCNL dell'1/04/1999.

Si stabilisce pertanto per n. 1 dipendente addetto all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali di portare il limite massimo di straordinario autorizzabile a 250 ore per l'anno 2021.

**TITOLO III**  
**Area delle Responsabilità**

**ART. 10**  
**Specifiche Responsabilità (art. 70 quinquies), indennità servizio esterno (art. 56 - quinquies),  
indennità di funzione (art. 56 - sexies)**

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

- Specifiche Responsabilità art 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018	€ 36.353,00
- Specifiche Responsabilità art 70 quinquies comma 2 CCNL 21.05.2018	€ 350,00
- Indennità di funzione art. 56 sexies CCNL 21.05.2018	€ 2.700,00
- Indennità servizio esterno art. 56 quinquies CCNL 21.05.2018	€ 15.000,00
- Indennità personale ex VIII qualifica funzionale	€ 2.324,16
- Assegni <i>ad personam</i> riassorbibile	€ 301,39
- Progressioni orizzontali consolidate al 31/12/2021	€ 449.879,41

**TITOLO IV**  
**Incentivazione della performance**

**ART. 11**  
**Compensi per la premialità individuale (art. 69 C.C.N.L. 21/5/2018)**

Il presente Contratto si conforma ai seguenti principi:

- a 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, del D.Lgs. n. 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*, del D.Lgs. n. 165/2001), secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009 e dall'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 141/2011;
- b l'erogazione degli incentivi e dei premi presuppone l'adozione del Regolamento in materia di valutazione e premialità (Deliberazione della Giunta Provinciale n. 92 del 29/09/2010) e Sistema della performance della Provincia di Arezzo approvato con

Deliberazione della Giunta Provinciale n. 766 del 23/12/2010;

- c all'incentivazione della performance individuale é destinata la quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato (art. 40, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001);
- d quelli stabiliti nell'art. 68, comma 3, del C.C.N.L. 21/5/2018;
- e quelli stabiliti nell'art. 69 del C.C.N.L. 21/5/2018.

In riferimento all'art. 69 del C.C.N.L. 21/5/2018, le parti convengono che l'attribuzione della maggiorazione prevista, quantificata nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, possa essere riferita ad un numero di dipendenti, da individuarsi secondo criteri che assicurino il coinvolgimento di tutti i Settori e di tutte le Categorie.

Requisito imprescindibile per l'attribuzione della maggiorazione è costituito dal raggiungimento della valutazione minima pari ad un punteggio di 158. Ciascun dirigente potrà attribuire detta maggiorazione ad un numero massimo di dipendenti pari al 10%, arrotondato per eccesso, rispetto al numero dei dipendenti per i quali risulta essere datore di lavoro.

In caso di parità di punteggio si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato presso la Provincia.

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:

- Risorse destinate alla performance dei dipendenti in base alle disposizioni di legge e di contratto collettivo nazionale € 66.564,71

Le Parti concordano, in ossequio al principio di equa distribuzione delle risorse e quale riconoscimento dell'apporto e della professionalità dei dipendenti di destinare una quota delle risorse ad incentivare l'espletamento di progetti definiti all'interno del Piano degli Obiettivi dell'Ente in attuazione e in armonia con gli obiettivi di Performance, che qui vengono sommariamente riportati:

- Progetto "Personale amministrativo" dell'Ente per una somma complessiva pari ad € 25.000,00;
- Progetto "Manutenzione presidi antincendio nelle strutture di proprietà e in gestione alla Provincia di Arezzo" per una somma complessiva pari ad € 3.000,00;
- Progetto "Protezione civile" per una somma complessiva pari ad € 3.000,00.

## **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:

- a) garantire le pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori
- b) garantire la conoscibilità e l'accessibilità da parte dei potenziali interessati
- c) prevedere obiettivi e modalità di raggiungimento

- d) indicare le risorse da impiegare
- e) indicare l'importo lordo complessivo previsto
- f) indicare le fonti di finanziamento
- g) 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** **Criteri di ripartizione ed utilizzo delle risorse**

Si conferma il testo del corrispondente articolo 15 del C.C.D.I. del 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 a rispetto delle procedure (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 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 160: pari al 100%

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, nel 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 C.C.D.I. del 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 104/1992 e 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 una 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**

Per l'anno 2021 non vengono destinate risorse per l'attribuzione di ulteriori progressioni orizzontali.

## **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 C.C.D.I. 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.

Si rappresenta di seguito l'utilizzo del fondo anno 2021, precisando che l'Ente sta effettuando verifiche in sede storica pluriennale sulla quantificazione/utilizzo dei fondi in coerenza con gli eventi che hanno caratterizzato la storia del personale dipendente della Provincia di Arezzo. Pertanto, il prospetto di utilizzo potrà essere modificato in dipendenza di una diversa quantificazione che dovesse rendersi necessaria in seguito alle risultanze di suddetto accertamento. Le parti si riservano di condividere nelle opportune sedi i risultati della verifica e conseguentemente di adottare le necessarie procedure al riguardo, compresa la possibilità di incrementare le risorse da destinare all'istituto di cui all'art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018.

## Utilizzo Fondo dipendenti 2021

Progressioni Economiche	€ 449.879,41
Assegno ad <i>personam</i> riassorb.	€ 301,39
Comparto	€ 91.222,04
ex 8Q.F.	€ 2.324,16
<b>totale indisponibile</b>	<b>€ 543.727,00</b>
Indennità condizioni lavoro art. 70 <i>bis</i>	€ 76.000,00
Turno art. 23	€ 28.000,00
Reperibilità art. 24	€ 137.100,00
compensi festivo art. 24 c.1ccnl 14.09.00	€ 15.000,00
servizio esterno art. 56 <i>quinquies</i>	€ 15.000,00
specifiche responsabilità art. 70 <i>quinquies</i>	€ 36.353,00
Indennità di funzione art. 56 <i>sexies</i>	€ 2.700,00
Indennità di urp art. 70 <i>quinquies</i>	€ 350,00
<b>Totale istituti</b>	<b>€ 310.503,00</b>
<b>Totale utilizzo</b>	<b>€ 854.230,00</b>
Fondo da ripartire	€ 920.794,71
Utilizzo vincolato	€ 854.230,00
<b>Risorse per performance</b>	<b>€ 66.564,71</b>