

I.R.P.E.T.  
ISTITUTO REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA  
DELLA TOSCANA

**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'IRPET**

In data 26/6/2006 alle ore....., presso la sede dell'IRPET, si sono riuniti:


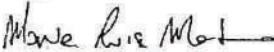

**Per la parte datoriale:**

IRPET, nella persona del Direttore pro tempore

FIRMATO  
Stefano Casini Benvenuti

**Per la parte sindacale:**

la Rappresentanza sindacale unitaria, nelle persone di:

FIRMATO  
Tommaso Ferraresi   
Maria Luisa Maitino   
Leonardo Piccini 

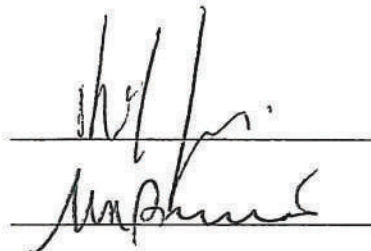
le Organizzazioni sindacali territoriali:

Roberto Mazzi

FP CGIL

Nicola Burzio

FP CISL



Al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di contratto collettivo integrativo dell'IRPET.

## **PARTE NORMATIVA**

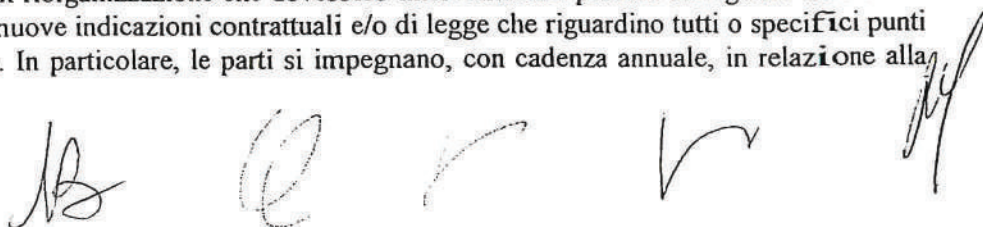
### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 Premesse**

- 1.1. A norma dell'art. 40, comma 1, del D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e ss.mm.ii., "La contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali". L'amministrazione ed i soggetti sindacali (di seguito Parti) rispettano i principi stabiliti dalla contrattazione collettiva vigente. Si richiama in particolare quanto disposto dal Contratto Collettivo Nazionale (di seguito CCNL) relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 -sottoscritto in via definitiva in data 21 maggio 2018:
- a) all'art. 3, che precisa come il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, è definito in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di incrementare e mantenere elevate l'efficacia e l'efficienza dei servizi erogati, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e della crescita professionale del personale;
  - b) all'art. 8, che definisce tempi e procedure per la stipulazione dei contratti collettivi integrativi.
- 1.2 Al fine di dotare dipendenti, Amministrazione, Organizzazioni Sindacali e RSU di uno strumento organico delle disposizioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro dipendente, il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) si compone di due parti: una normativa, di durata triennale, che disciplina le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, in armonia con le disposizioni del vigente CCNL; e l'altra economica, inerente le destinazioni delle risorse di contrattazione decentrata, per l'anno 2020.
- 1.3 Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
- a) la contrattazione integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti della programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate
  - b) il presente contratto non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere giuridico che finanziario.

#### **Art. 2 Ambito di applicazione e durata**

- 2.1. Il presente CCI si applica al personale delle categorie di IRPET con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, cui si applica il CCNL Funzioni Locali del comparto. Esso disciplina tutte le materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione integrativa.
- 2.2. Il presente CCI ha efficacia dal momento della definitiva sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2022, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, sulla base delle risorse di contrattazione disponibili nell'anno.
- 2.3. Le norme del presente CCI conservano comunque la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCI.
- 2.4. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono essere modificate e integrate da contratti successivi; ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del CCI o qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto. In particolare, le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla



consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

- 2.5 Il presente contratto sostituisce ed abroga eventuali CCI, accordi sindacali e quanto altro è stato precedentemente sottoscritto per specifici ambiti di lavoro che dettino disposizioni difformi e/o in contrasto con quanto previsto nel medesimo.
- 2.6 Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica**

- 3.1. Nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione o sull'applicazione delle norme del CCI, ciascuna delle Parti firmatarie può richiedere la convocazione della parte trattante, inviando per iscritto richiesta motivata all'altra Parte; essa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti si incontrano entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta.
- 3.2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito accordo che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti. Tali accordi sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
- 3.3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

## **TITOLO II – RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 4- Quantificazione delle risorse**

- 4.1 La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
- 4.2 Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 68 e 69 del CCNL 21/05/2018, secondo quanto previsto nella Parte Economica del contratto integrativo.
- 4.3 Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate a seguito dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa per gli utilizzi stabili, concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili dell'anno di riferimento.

### **Art 5. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

- 5.1 Le risorse finanziarie annualmente calcolate (ex art. 67 del CCNL 21.05.2018 e norme vigenti) e disponibili, ai sensi dell'art.68 comma 2, per la costituzione del "fondo risorse decentrate" sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
- a) corrispondenza agli obiettivi strategici, di gestione e di performance predeterminati negli appositi strumenti e documenti;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;



- d) riconoscimento delle particolari responsabilità assunte dai dipendenti o delle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
- 5.2 I criteri di destinazione delle risorse economiche derivanti dal fondo decentrato devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, conformemente alla normativa/contrattazione vigente, quali:
- a) premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale;
  - b) premio differenziale individuale, di cui all'art. 69 del CCNL 21.5.2018;
  - c) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo Capo II;
  - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e/o di contratto collettivo (indennità)

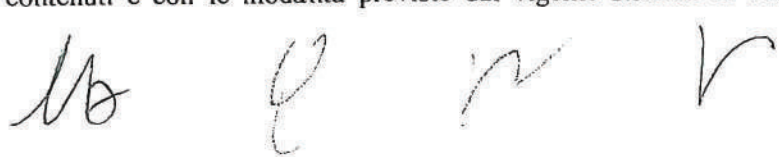
## CAPO I- STRUMENTI DI PREMIALITA'- PERFORMANCE

### Art. 6 -Principi generali correlati alla performance

- 6.1. L'IRPET promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici. L'IRPET misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 68 comma 3 del CCNL 2016-2018, secondo cui *"la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse"*.
- 6.2. I compensi accessori correlati alla performance sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi/ricerche offerti, mediante la realizzazione degli obiettivi fissati nel Piano della Performance ovvero nei Piani di attività/di lavoro.
- 6.3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema di valutazione dell'Ente.
- 6.4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente sono così articolate:
- a) Performance organizzativa: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici annuali dell'Ente
  - b) Performance individuale: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative;
- 6.5 È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di valutazione adottati ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii e della successiva normativa in materia di valutazione del merito.

### Art. 7 -Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

- 7.1 Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dell'IRPET è effettuata nei contenuti e con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione,



adottato dal Direttore dell'IRPET con determinazione n. 54 del 17.11.2011, come successivamente integrato ed aggiornato.

In breve, si ricorda che il sistema di valutazione è articolato su 3 principali fattori di valutazione:

1. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente
2. Il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati
3. Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il **fattore 1** è correlato alla performance organizzativa; mentre i **fattori 2 e 3** costituiscono i criteri per la valutazione della performance individuale.

Il **fattore 1** è oggetto di giudizio adeguato- non adeguato correlato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel PQPO.

Il valore soglia (che consente l'attribuzione del giudizio ADEGUATO al fattore n. 1) è fissato in una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi strategici del PQPO annuale uguale o superiore al 60%.

Il livello del contributo è comunque ritenuto NON ADEGUATO quando, pur in presenza di risultati positivi dell'ente, la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali) e 3 (comportamenti) non raggiunge un livello minimo corrispondente al valore 3 della scala di misurazione.

I **fattori 2 e 3** sono valutati sulla base di una scala di punteggio da 0 a 9, nel rispetto dei criteri fissati nel sistema di valutazione.

7.2 Con riferimento al metodo di determinazione dei compensi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni, le parti convengono quanto segue:

7.2.1. Nella distribuzione delle somme i tre fattori di valutazione previsti (fattore 1, Prestazione Organizzativa; fattori 2 e 3: prestazione individuale) incidono in maniera diversa.

In particolare, il complessivo dei fattori 2 e 3 è strutturato in maniera crescente al crescere delle responsabilità.

Il Fattore 1, invece, correlato al contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, opera in modo dinamico, ovvero è modulabile in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi previsti nel PQPO dell'Ente, con un incremento correlato al valore crescente di quest'ultima, come attestato dal soggetto esterno.

Rispetto al valore soglia previsto per il FATTORE 1 (non inferiore al 60% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativi fissati nel PQPO), si concordano le seguenti tre ipotesi:

a) *Percentuale di conseguimento obiettivi organizzativi tra 60% e <80%:*

	TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI
FATTORE 1	20%	30%
FATTORI 2 E 3	80%	70%

b) *Percentuale di conseguimento obiettivi organizzativi  $\geq 80\%$  e <90%:*

	TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI
FATTORE 1	30%	40%
FATTORI 2 E 3	70%	60%

c) *Percentuale di conseguimento obiettivi organizzativi  $\geq 90\%$ :*

	TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA	DIPENDENTI
FATTORE 1	40%	50%
FATTORI 2 E 3	60%	50%

*[Handwritten signatures and initials]*

7.2.2. Con l'obiettivo di assicurare la corretta distribuzione delle quote senza alcuna pregiudiziale, il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, sulla base dei seguenti fattori:

1. MERITO: la sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 9) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (*obiettivi individuali*) e 3 (*competenze e comportamenti*), determina una classificazione dei valutati sulla base del punteggio conseguito.

Ciascuno dei fattori 2 e 3 incide pro-quota sulla sintesi valutativa, per una percentuale del 50%.

Obiettivi individuali	50%
Competenze e comportamenti	50%

Il punteggio finale della scheda di valutazione, rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3. Tale punteggio finale dovrà essere arrotondato al numero intero corrispondente.

Sulla base del punteggio finale conseguito si determina la relativa quota di premialità:

Punteggio complessivo finale conseguito	Quota di produttività
9	100%
8	95%
7	85%
6	70%
5	50%
Inferiore a 5	0%

2. CATEGORIA CONTRATTUALE: La produttività per il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa è distribuita al personale, a parità di valutazione, secondo la categoria contrattuale di appartenenza, sulla base del seguente coefficiente:

categoria contrattuale	coefficiente
D	1
C	0.90
B	0.80

7.3 Le parti danno atto del rispetto dell'art. 68 comma 3 del CCNL 2016-2018, in quanto la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 a), b), c), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse

#### 7.4 Disciplina delle assenze

7.4.1 Il requisito di accesso alla valutazione ed ai conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata è costituito dalla necessità di un periodo minimo di osservazione, da parte del valutatore, per poter esprimere un giudizio e di un periodo minimo di presenza in servizio, da parte del valutato, per fornire un contributo effettivo al raggiungimento degli obiettivi. A tal fine requisito minimo per la valutazione è dato dalla presenza effettiva per almeno 40 giorni nel periodo di riferimento

7.4.2 Ai fini del calcolo dei premi correlati alla performance, si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia e per eventi e cause particolari; le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; le aspettative per incarico presso altra pubblica amministrazione; i congedi per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;

7.4.3 I periodi di maternità anticipata e obbligatoria (articolo 43 CCNL Funzioni Locali), quelli dedicati all'effettuazione di cure salvavita (articolo 37 CCNL Funzioni Locali), quelli conseguenti ad

13

14

15

16

17

infortuni sul lavoro (articolo 38 CCNL Funzioni Locali), quelli di congedo per le donne vittime di violenza (articolo 34 CCNL Funzioni Locali) ed i tre giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 (articolo 33 CCNL Funzioni Locali), nonché i periodi di malattia, si intendono, a tutti gli effetti, come servizio effettivamente prestato, senza alcuna decurtazione dei premi di produttività.

Tuttavia, laddove a causa della lunga assenza dal servizio per uno delle suddette ipotesi, non fosse raggiunto il requisito minimo di accesso alla valutazione di cui al precedente punto 7.4.1 (40 giorni di presenza effettiva), si conviene che:

- in relazione al primo fattore di valutazione (Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente), se risultato ADEGUATO, verrà comunque erogata al dipendente la quota ad esso correlata secondo la percentuale prevista nel vigente sistema di valutazione (ai sensi del precedente punto 7.3)
- i fattori 2 e 3 non saranno oggetto di valutazione e, dunque, non verrà erogata la relativa quota di premialità individuale

7.4.4 Al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un correttore di riduzione pari alla percentuale di tempo parziale sul tempo pieno.

## **Art. 8– Maggiorazione del premio individuale**

### **8.1. Fattispecie**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

### **8.2. Beneficiari della maggiorazione e quantificazione delle risorse**

8.2.1. Le parti concordano che la quota dei dipendenti cui attribuire la maggiorazione è al massimo pari al 20% del personale del comparto in servizio nell'anno di riferimento (escluse le posizioni organizzative).

8.2.2. La misura della maggiorazione viene stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio finale di valutazione uguale o superiore a 5). Il valore medio pro capite viene ottenuto dividendo l'importo complessivo dei premi relativi alla performance del personale valutato positivamente (con esclusione della quota accantonata per la maggiorazione), per il numero dei percettori.

8.2.3. In sede di accordo preventivo per la destinazione dei fondi, verrà quantificata la risorsa massima da mettere a disposizione per la finalità di cui in argomento, nel rispetto di quanto previsto ai commi precedenti.

### **8.3. Requisiti e criteri**

#### **8.3.1. Requisito per l'attribuzione**

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a tempo indeterminato o determinato, escluso il personale con posizione organizzativa, a condizione che il punteggio finale di valutazione individuale annuale risulti non inferiore a 9 secondo la metodologia di valutazione vigente.

#### **8.3.2. Criteri di attribuzione**

I criteri di valutazione per l'attribuzione sono i seguenti:

- a) l'apporto significativo al raggiungimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente;
- b) la collaborazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori/aree di ricerca;
- c) la collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno;

### **8.4. Attribuzione ed erogazione**



8.4.1 L'attribuzione della premialità viene stabilita dal Direttore, sentito il Comitato di Direzione, secondo la seguente procedura di cui verrà redatto apposito verbale. In particolare:

- a. il Comitato di Direzione effettuerà una proposta di graduatoria tra i candidati (entro la rosa di coloro che hanno conseguito il punteggio finale pari a 9) sulla base dei criteri sopra espressi al punto 8.3.2. La proposta verrà presentata al Direttore.
- b. Il Direttore, acquisita la proposta, potrà accoglierla o modificarla, motivandone le ragioni.
- c. Quindi il Direttore attribuirà un punteggio pari a 1 (uno) punto a coloro che, sulla base dei criteri di cui al punto 8.3.2., risultino meritevoli della premialità, nei limiti del numero massimo di possibili beneficiari stabiliti ai sensi del precedente punto 8.3.1.

I dipendenti cui verrà attribuito il punto da parte Direttore conseguiranno per quella annualità un punteggio finale pari a 10 (dieci) e, dunque, potranno beneficiare della maggiorazione del premio.

Tale punteggio ha effetti solo ed esclusivamente ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio per quella specifica annualità.

- d. Qualora, al termine della suddetta procedura, le risorse complessive disponibili per la maggiorazione del premio (come determinate in sede di contrattazione integrativa annuale) risultino superiori rispetto all'importo corrispondente al numero dei candidati che hanno conseguito un punteggio finale pari a 10, la quota eccedente verrà ridistribuita in produttività tra tutti i dipendenti del comparto secondo il vigente sistema di valutazione. Lo stesso avverrà in ogni caso in cui, al termine della procedura di attribuzione, residuino delle risorse tra quelle accantonate per la maggiorazione del premio.

8.4.2 Le attribuzioni saranno quindi comunicate alle rappresentanze sindacali unitarie al fine di garantire la trasparenza ed equità delle stesse.

8.4.3 L'erogazione della maggiorazione verrà effettuata, su base annuale, unitamente alla prima mensilità utile successiva al completamento dell'iter di valutazione della performance individuale.

## 8.5 Efficacia

8.5.1. La disciplina di cui al presente punto si applica a partire dalle valutazioni del personale del comparto riferite al 2020.

8.5.2. Le parti concordano che il presente istituto sarà oggetto di valutazione dopo il primo anno di applicazione, al fine di apportare eventuali correttivi e miglioramenti.

## 8.6 Disposizioni specifiche per gli incaricati di posizione organizzativa

Un'eventuale maggiorazione potrà essere annualmente disposta anche per gli incaricati di posizione organizzativa, pur nel rispetto della disciplina e dei contingenti previsti nel sistema di valutazione delle performance, una volta verificata la sussistenza di risparmi nell'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione degli incaricati medesimi.

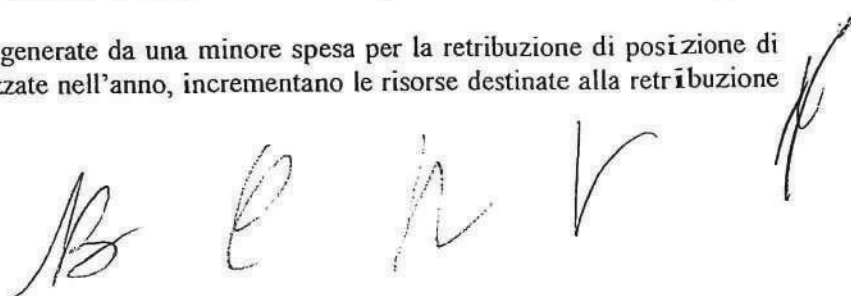
## Art. 9

### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.**

9.1. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata alla retribuzione di risultato è non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative.

9.2. Con riferimento alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, le parti confermano quanto previsto nel Disciplinare di conferimento delle posizioni organizzative (approvato con determinazione del Direttore n. 21 del 03.05.2019) ed in particolare quando disposto all'art. 4. Per l'anno 2021 le parti si impegnano a rivedere il metodo di calcolo per l'individuazione della quota individuale di retribuzione di risultato.

9.3. Le eventuali economie, a consuntivo, generate da una minore spesa per la retribuzione di posizione di posizioni organizzative rimaste inutilizzate nell'anno, incrementano le risorse destinate alla retribuzione di risultato.



- 9.4. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è erogata all'esito della valutazione annuale della performance, secondo il sistema di valutazione adottato dall'IRPET, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O. nonché dei comportamenti organizzativi/competenze assunti nel corso dell'anno.
- 9.5. Le risorse vengono ripartite in base ad una percentuale definita e applicata al valore economico di ciascuna posizione organizzativa. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.
- 9.6. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

## CAPO II- PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

### Art.10- Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

- 10.1. In sede di accordo decentrato integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL, le parti determinano annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali.
- 10.2. La progressione economica, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto.
- 10.3. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 2016-2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento e delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
- 10.4. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono definiti nell'allegato A al presente CCI, sua parte integrante e sostanziale.

## CAPO III- INDENNITA'

### Art. 11- Indennità per specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, CCNL 2018)

#### 11.1 Definizione e tipologie dei compiti comportanti specifiche responsabilità

- 11.1.1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies, comma 1, del CCL 2016-2018 per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
- 11.1.2. L'istituto della indennità per specifiche responsabilità è diretto a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità in relazione all'autonomia decisionale e alla complessità degli incarichi. L'attribuzione è caratterizzata da compiti specifici che comportano un livello di responsabilità del dipendente distintivo ed ulteriore rispetto a quello previsto in via ordinaria in base a categoria e profilo professionale.
- 11.1.3. Le tipologie di compiti il cui esercizio comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità ai sensi del comma 1 dell'art. 70 quinquies, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, sono di seguito enucleati:
- a. *Compiti che comportano responsabilità amministrativa e/o contabile di procedure formalmente individuate o di fasi di queste, con obbligo di resa di conto e/o di gestione di beni;*
  - b. *Compiti che determinano responsabilità formale di procedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., esclusa l'assunzione di atti e provvedimenti di competenza dei dirigenti, secondo quanto stabilito dal regolamento di organizzazione;*
  - c. *Compiti che richiedono responsabilità di gestione di procedure e/o di strumentazioni tecnico-scientifiche complesse, con attribuzione di autonoma capacità di iniziativa e controllo, nell'ambito delle direttive formulate dal dirigente e con esclusione di atti autorizzativi di spesa, in ordine al mantenimento di idonei livelli funzionali, all'integrità ed alla congruità*

*dei dati trattati, alla sicurezza degli impianti e delle procedure, alla individuazione di soluzioni migliorative e di sviluppo;*

- d. Compiti con responsabilità tecnico-amministrativa nella gestione di procedimenti complessi o di fasi di questi, con attribuzione di autonoma capacità di iniziativa e controllo, nell'ambito delle direttive formulate dal dirigente e con esclusione di atti autorizzativi di spesa, in ordine all'andamento delle procedure, all'esecuzione degli adempimenti, all'evidenza dei punti critici ed all'esecuzione degli interventi correttivi;*
- e. Compiti con responsabilità di gestione di progetti di ricerca, di realizzazione di programmi e/o piani, di particolare rilevanza strategica o trasversale specificamente individuati, che comportano, per la loro realizzazione, la gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni e esterni, pubblici e privati, l'assunzione di decisioni nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente e/o la conduzione ed il coordinamento di gruppi di lavoro;*
- f. Compiti che richiedono responsabilità nella tenuta, costruzione e gestione di banche dati e di archivi ovvero specifiche responsabilità nell'elaborazione di dati statistici ed amministrativi, compreso il corretto utilizzo- scambio- gestione- conservazione di dati personali presenti nelle banche dati, nel rispetto delle normative vigenti, e la tenuta di rapporti con soggetti esterni pubblici e privati.*

11.1.4. Nell'atto di individuazione concreta della posizione di lavoro con responsabilità dovranno essere appositamente indicati e debitamente motivati gli specifici compiti e ed i livelli di responsabilità distintivi.

11.1.5. I compiti comportanti specifiche responsabilità indennizzabili dovranno essere esercitati con prevalenza sotto il profilo del tempo lavoro dedicato rispetto all'assolvimento delle prestazioni ordinariamente rese. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso, compiti e funzioni con responsabilità che rientrano nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti in base a categoria e profilo professionale.

11.1.6. Possono concorrere all'attribuzione dell'indennità più attività correlate ad un'unica tipologia di compiti di cui al precedente punto 11.1.3. comportanti specifiche responsabilità oppure più attività ciascuna riferibile ad una diversa tipologia di compiti, fermo restando che l'indennità sarà unica, non potendo cumularsi più indennità in capo alla medesima persona

## 11.2 Individuazione ed attribuzione

11.2.1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità sono individuate annualmente dal Direttore, previo parere del Comitato di Direzione, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane. Il Comitato di Direzione effettua una preventiva ricognizione delle posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità di cui necessita l'Ente, individuando gli specifici fabbisogni per l'Istituto, con eventuale conferma delle posizioni esistenti e/o modifica ed individuazione di nuove posizioni. Il Direttore, svolte le opportune verifiche e richieste di modifica e/o integrazione, provvede alla definizione dell'elenco delle posizioni che comportano specifica responsabilità con le relative motivazioni e graduazioni economiche ai sensi del successivo punto 11.3.1.

11.2.2. L'attribuzione della posizione al dipendente deve risultare da atto scritto del Direttore, adeguatamente motivato, da cui risultino i compiti che comportano specifica responsabilità aggiuntiva rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Ciascun dirigente, con riferimento agli uffici di competenza, provvede alla indicazione al Direttore del dipendente cui conferire la specifica responsabilità a cui è correlata la relativa indennità.

11.2.3. L'attribuzione della posizione al dipendente ha durata annuale, salvo poter essere confermata nell'atto del Direttore di individuazione delle posizioni di cui al punto 11.2.1., diretto a verificare la compatibilità con la struttura organizzativa esistente e con le risorse annuali destinate al finanziamento dei compensi delle posizioni di specifica responsabilità.

- 11.2.4. In ipotesi particolari correlate ad attività di natura provvisoria o di carattere straordinario e/o eccezionale, debitamente motivate, potranno essere individuate indennità 'speciali' di durata inferiore a quella annuale, con termine comunque non superiore al 31 dicembre dell'anno di conferimento, nel rispetto delle risorse previste annualmente in contrattazione decentrata.
- 11.2.5. In sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei piani di lavoro annuale i dirigenti attestano l'esercizio dei compiti comportanti specifiche responsabilità assegnati ai propri dipendenti ai fini della corresponsione dell'indennità.

### 11.3 Importi e corresponsione

- 11.3.1. Gli importi unitari annui dell'indennità ai sensi del comma 1 dell'art. 70 quinquies sono differenziati per categoria: da 500 a 1000 euro per la categoria B, da 1000 a 2000 euro per la categoria C e da 2000 a 3000 euro per la categoria D. L'importo, all'interno delle precedenti soglie minime e massime di categoria, è attribuito in funzione dei seguenti elementi di valutazione:
- Livello di complessità dei compiti assegnati, coerentemente alla categoria di inquadramento.
  - Livello di professionalità/autonomia operativa
  - Livello di responsabilità

A ciascun criterio è correlato un diverso punteggio in base alla rilevanza:

Alto	Da 8 punti fino 10 punti
Medio	Da 4 punti fino a 7 punti
Basso	Da 1 punto fino a 3 punti

Verrà quindi fatta la somma matematica dei punteggi ottenuti per ciascun criterio. Di conseguenza il punteggio minimo è pari a 3 e quello massimo pari a 30 punti. Il valore economico è attribuito secondo la seguente formula:

$$xi = [(s_{max} - s_{min}) * \frac{(p_i - 3)}{(30 - 3)}] + s_{min}$$

dove:

xi= importo della indennità

smax= valore massimo dell'importo per categoria di appartenenza

smin= valore minimo dell'importo per categoria di appartenenza

p= punteggio conseguito

	Categoria B	Categoria C	Categoria D
S min	500	1000	2000
S max	1000	2000	3000

La graduazione delle indennità è stabilita annualmente dal Direttore, sentito il parere del Comitato di Direzione, nell'atto di definizione dell'elenco delle posizioni che comportano specifiche responsabilità di cui al punto 2.1.

- 11.3.2. Gli importi riferiti a diverse tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità non sono cumulabili e, pertanto, in caso di attribuzione di più tipologie di compiti di cui al punto 11.1.3, prevale quella di importo superiore.
- 11.3.3. L'effettivo svolgimento delle attività e dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato, a consuntivo, dai dirigenti competenti. La verifica dell'effettivo esercizio è operata in relazione al raggiungimento dei risultati previsti per le attività cui sono correlati i compiti con specifiche responsabilità.
- 11.3.4. L'indennità per specifiche responsabilità è liquidata semestralmente (di regola nei mesi di giugno/dicembre) dietro attestazione del dirigente di riferimento di verifica che le attività che comportano specifiche responsabilità siano state effettivamente svolte. Tali indennità sono corrisposte dalla data di decorrenza dell'assegnazione formale.

- 11.3.5. Gli importi sono ridotti dei giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base (ovvero sono determinati sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio, escluse ferie – art. 28 CCNL Funzioni Locali, recuperi, permessi per concorsi od esami, per lutto e per matrimonio – art. 31 CCNL, permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari – art. 32 CCNL, periodi di maternità anticipata e obbligatoria – art. 43 CCNL, quelli dedicati all'effettuazione di cure salvavita – art. 37 CCNL, quelli conseguenti ad infortuni sul lavoro – art. 38 CCNL, quelli di congedo per le donne vittime di violenza – art. 34 CCNL ed i tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/1992).
- 11.3.6. Gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati, per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita.
- 11.3.7. L'ammontare complessivo, su base annua, delle indennità sopra determinate trova copertura nell'ambito delle risorse decentrate integrative, come individuate e destinate in sede di aggiornamento annuale del contratto decentrato integrativo nel tempo in vigore, come previsto dal successivo art. 11.5.

#### 11.4 Variazioni, revoca e decadenza

- 11.4.1. E' possibile aumentare il numero delle posizioni in corso d'anno, in ipotesi di attività sopravvenute e non prevedibili, nel rispetto delle risorse di contrattazione decentrata, ovvero modificare o integrare le specifiche responsabilità già assegnate in sede di variazione dei piani di lavoro o, annualmente, in occasione della ricognizione da parte del Comitato di Direzione delle necessità dell'Ente delle posizioni esistenti e della conseguente determinazione del Direttore.
- 11.4.2. Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con atto del Direttore in caso di adozione di provvedimenti disciplinari di maggiore gravità, di intervenuti mutamenti organizzativi o di valutazione di mancato esercizio delle stesse, previo contraddittorio con il dipendente interessato.
- 11.4.3. Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:
- dimissioni o cessazione dal servizio;
  - conferimento di incarico di posizione organizzativa per i dipendenti di categoria D;
  - collocamento in comando o in assegnazione temporanea presso altri enti;
  - collocamento in aspettativa di lungo periodo (superiore a 6 mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità).
  - inquadramento in categoria superiore
  - adozione di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto
  - trasferimento ad altra area e/o struttura interna se comportante una modifica dei compiti assegnati e delle relative responsabilità

#### 11.5. Procedura di definizione delle risorse e di assegnazione delle specifiche responsabilità

- 11.5.1. In sede di accordo annuale di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, sulla base della preventiva ricognizione del fabbisogno dell'Ente.
- 11.5.2. In sede di prima applicazione, tale budget sarà determinato a partire dalla storicizzazione/consolidamento delle risorse riferite alle "quote" assegnate entro l'anno 2019, tenuto conto di eventuali risorse aggiuntive, individuate in sede di contrattazione integrativa e da destinare all'attribuzione di nuove posizioni in relazione ai fabbisogni dell'ente.



## ALLEGATO A

### **DISCIPLINARE PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI**

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21.05.2018, si procede alla definizione delle procedure e dei criteri di valutazione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale (di seguito PEO) all'interno della categoria di appartenenza, da attribuire, nei limiti delle risorse a tale scopo destinate in sede di contrattazione decentrata, in modo selettivo al personale in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale e dell'esperienza professionale maturata.

#### **Art. 1 Determinazione delle risorse**

- 1.1. La progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL.
- 1.2. In sede di accordo decentrato integrativo annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, le parti determinano l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento, per quella annualità, di nuove progressioni economiche orizzontali.
- 1.3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1 gennaio dell'anno in cui viene sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto.
- 1.4. La progressione economica, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto. Sulla base del principio di selettività, non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto in ciascun anno di attribuzione<sup>1</sup>.
- 1.5. Gli oneri relativi all'incremento delle posizioni economiche sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.

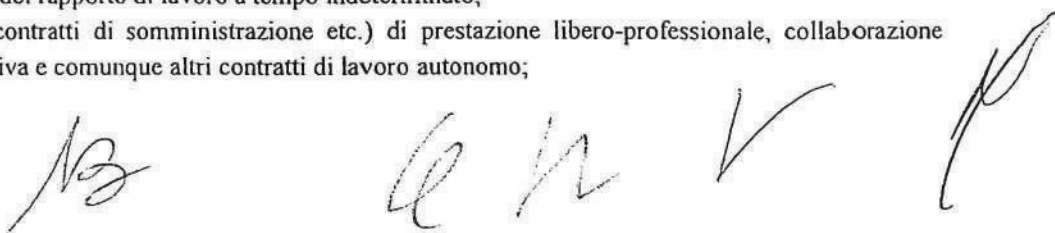
#### **ART. 2 Requisiti di accesso**

- 2.1 Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione della Progressioni economiche orizzontali (d'ora in avanti PEO) i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) avere in essere -alla data di pubblicazione dell'avviso di conferimento delle PEO -un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con IRPET, salvo quanto previsto al successivo comma 3;
  - b) avere maturato – al giorno precedente la data di decorrenza previste per le PEO- un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento non inferiore a 24 mesi
    - b.1) L'anzianità è calcolata sulla base della frazione convenzionale di 365 giorni per ciascun anno, per un totale di almeno 730 giorni di permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore a quella di aspirazione. Il possesso di tale requisito è fissato al giorno precedente la data di decorrenza della PEO per ciascun anno.
    - b.2) Ai fini del computo, sarà considerato utile l'ultimo periodo di servizio svolto presso l'IRPET con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, senza soluzione di continuità rispetto all'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prestato nella stessa categoria giuridica e posizione economica di inquadramento a tempo indeterminato. Per il conteggio dei giorni, verrà dunque preso in esame il periodo di servizio relativo all'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato presso IRPET (comprese eventuali proroghe)<sup>2</sup>.
- 2.2 Ai sensi dell'art. 16 comma 9 del CCNL 2016-2018, il personale dell'Istituto in comando o distacco ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali.

<sup>1</sup> Cfr. Dichiarazione congiunta

<sup>2</sup> Non si considerano invece nel computo i periodi:

- a) di lavoro subordinato a tempo determinato con IRPET con soluzione di continuità (ovvero con interruzioni) rispetto all'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.) di prestazione libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo;



2.3 Alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale non è ammesso:

- a) il personale dipendente che nei due anni precedenti alla data dell'avviso di selezione sia stato destinatario di provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto.
- b) il personale che, alla data dell'avviso di conferimento delle progressioni economiche, risulti cessato dal servizio per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento presso altro ente ovvero risulti collocato in aspettativa o fuori ruolo, assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.
- c) il personale dipendente che non ha conseguito alcuna valutazione nella performance individuale nei due anni consecutivi precedenti l'attivazione della procedura selettiva.

### Art. 3 Procedura selettiva

3.1. Al fine di assicurare i principi di trasparenza e pari opportunità, le procedure selettive per l'attribuzione della posizione economica orizzontale sono svolte a seguito della pubblicazione di un avviso destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compreso il personale distaccato o comandato.

3.2. L'avviso deve indicare:

- Le risorse complessive annuali destinate alle progressioni economiche e, se prevista nel contratto decentrato integrativo, la distinzione delle risorse destinate a ciascuna categoria (B e C, D);
- I requisiti di partecipazione, nel rispetto di quanto indicato al precedente articolo 2;
- I termini e le modalità entro cui presentare la relativa istanza

3.3. Il Direttore, in coordinamento con il Comitato di Direzione, provvederà alla valutazione dei dipendenti che hanno presentato istanza ed alla redazione della graduatoria.

3.4. La graduatoria esaurisce la sua efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e non potrà essere utilizzata per l'attribuzione di nuove posizioni economiche negli anni successivi.

3.5. La graduatoria sarà pubblicata per dieci giorni, entro i quali potranno essere presentate per iscritto eventuali osservazioni in merito. Le osservazioni saranno esaminate dal Direttore, sentito il parere del Comitato di Direzione, nei quindici giorni successivi.

### Art. 4 Criteri di selezione

4.1. Ai sensi dell'art. 16 comma 3 del CCNL 2016-2018 le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto, tenendo conto dell'esperienza maturata a far data dalla acquisizione dell'ultima posizione economica in godimento, con la seguente articolazione:

Valutazione performance	max punti 6
Esperienza maturata	Max Punti 4
Totale	Punti 10

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti.

Non potrà partecipare alla selezione chi ha conseguito un punteggio inferiore a 4 punti con riferimento al criterio di valutazione della performance.

#### 4.1.1. Valutazione della performance individuale.

Verrà considerata la valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa, calcolando la media dei punteggi ottenuti nel triennio sulla base della seguente tabella:

Media del triennio uguale a 3:	6 punti
Media del triennio $\geq$ a 2,5 e $<$ 3:	5 punti
Media del triennio $\geq$ a 2,0 e $<$ 2,5:	4 punti
Media del triennio inferiore a 2:	nessun punto

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

Dal 2020, a seguito dell'aggiornamento del sistema di valutazione, con l'attribuzione dei punteggi in una scala da 0 a 9, occorrerà procedere ad una riparametrazione in funzione della nuova scala di punteggio, così stabilita: 3 corrisponderà a 9, 2,5 a 7,5, 2 a 6.

Pertanto, in base ai nuovi criteri di valutazione, seguirà la seguente attribuzione:

Media del triennio uguale a 9:	6 punti
Media del triennio $\geq$ a 7,5 e $<9$ :	5 punti
Media del triennio $\geq$ a 6 e $<7,5$ :	4 punti
Media del triennio inferiore a 6:	nessun punto

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente, in un anno del triennio precedente, la media sarà calcolata sul biennio in cui ha ricevuto la valutazione.

Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, che negli ultimi tre anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione dell'IRPET, verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza (riparametrato sulla base della scala utilizzata per la valutazione del personale dell'Irpet al fine di consentire l'allineamento con il metodo di calcolo della performance).

#### 4.1.2. Esperienza maturata

Per esperienza maturata si intendono le capacità e cognizioni acquisite e la crescita professionale maturata dall'ultima precedente posizione economica acquisita. Sarà quindi valutata l'anzianità maturata nella precedente posizione economica da ultimo acquisita dal dipendente, escludendo dal calcolo i primi 2 anni dalla data di decorrenza dell'attribuzione delle PEO (requisito di ammissione). Per il computo dei periodi prestati a tempo determinato si fa riferimento a quanto previsto all'art. 2.1. lett. b2).

Per i periodi inferiori all'anno, i punti saranno conteggiati proporzionalmente ai mesi lavorati nell'anno, considerando solo i mesi interi.

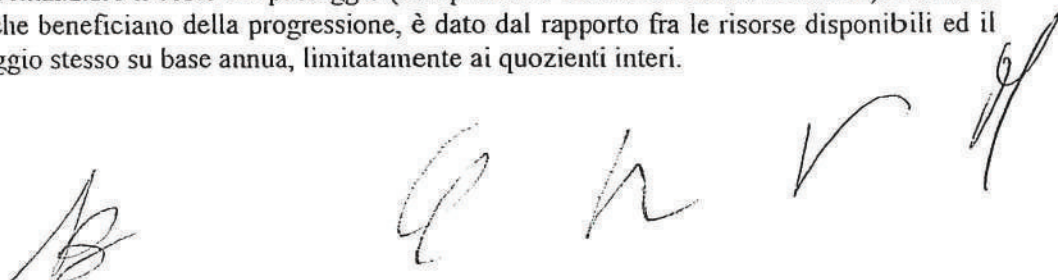
Anzianità uguale o maggiore a 7 anni	4 punti
Anzianità compresa tra 4 e 6 anni	3 punti
Anzianità compresa tra 2 e 4 anni	2 punti
Anzianità inferiore a 2 ANNI	1 punto

4.1.3. Eventuali posizioni di pari merito nella graduatoria saranno definite sulla base dei seguenti criteri di precedenza previsti in ordine di priorità:

- inquadramento nelle posizioni economiche iniziali di ciascuna categoria
- maggior punteggio nella performance individuale degli ultimi due anni
- maggior età anagrafica del dipendente

#### Art. 5 Conferimento

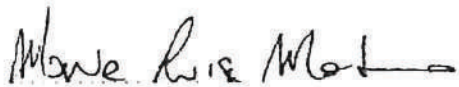
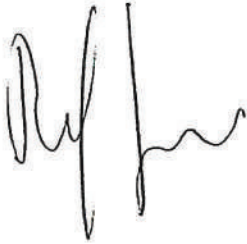
La progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio (comprensivo della tredicesima mensilità). Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.



## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

In relazione a quanto disciplinato al punto 1.4. dell'Allegato *"Disciplinare per la definizione delle procedure e dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali"* le parti riconoscono che, nel rispetto dell'art. 16 comma 2 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018, la progressione economica, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuta in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto.

In merito alla successiva previsione del medesimo punto 1.4. secondo cui *"sulla base del principio di selettività non sarà possibile prevedere progressioni economiche in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto in ciascun anno di attribuzione"* le parti si danno reciprocamente atto che essa potrà essere oggetto di revisione, in sede di contrattazione integrativa annuale, laddove intervengano modifiche normative e/o contrattuali ovvero diversi orientamenti da parte dei competenti organismi in materia contrattualistica o di controllo della spesa del personale.



## PARTE ECONOMICA

### Premessa

La presente sezione del contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2020, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell' art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL del comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21.05.2018.

### Articolo 12

#### Disposizioni generali

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo la vigente normativa. Si richiama in merito quanto previsto al Titolo II, "Risorse decentrate", artt. 4 e 5, del presente contratto-parte normativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 68 e 69 del CCNL 21/05/2018.


### Articolo 13

#### Costituzione Risorse Contrattazione

1. Le parti prendono atto della costituzione del fondo avvenuta nel rispetto delle disposizioni di cui al CCNL Funzioni Locali 2016-2018; in particolare, il fondo risorse decentrate del personale non dirigente è costituito dall'unico importo consolidato di tutte le risorse stabili e storicizzate del 2018, incrementato stabilmente dalle risorse dell'art. 67, comma 2 (lett. da a) a h)) del CCNL 2016-2018 e, nel rispetto dei commi 3, 4, 5 e 6 dell'art.67 e dell'art. 68 comma 1, dagli importi variabili di cui di anno in anno il fondo può essere alimentato, al netto, come previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 2016-2018, delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di cui all'art. 8 del CCNL del 31.03.1999 e all'art. 10 del CCNL del 22.01.2004.
2. Il fondo di risorse decentrate disponibile per l'anno 2020, costituito con Determina del Direttore dell'IRPET n. 23 del 27.05.2020 nel rispetto dell'art. 67 del vigente CCNL Funzioni Locali 2016-2018 e delle norme di legge che regolano la materia (art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017), è quantificato come segue:

Fondo risorse decentrate anno 2020			
parte stabile	art. 67 comma 1	Importo unico consolidato al netto P.O.	€ 80.305,00
	art. 67 c. 2 lett.a)	Incremento 83,20 per personale 31.12.2015	€ 3.078,40
	art. 67 c. 2 lett. b)	Differenziali progressioni economiche orizzontali	€ 1.256,32
	Art. 67 c. 2 lett. h) e c. 5, lett. a)	Incremento stabilizzazioni	€ 1.690,20
	art. 67 c. 2 lett. g)	Riduzioni stabili compensi lavoro straordinario	€ 437,67
	TOT. RISORSE STABILI		€ 86.767,59
parte variabile	Art. 67, c 3, lett. a)	Contratti di sponsorizzazione e accordi di collaborazione- risorse conto terzi (art. 43 l.449/97)	€ 127.325,00
	Art. 67 c 3 lett. h) e c 4	Integrazione 1,2% (art. 15, c. 2, ccnl 98-01)	€ 3.828,00
	Art. 68, c 1	Somme non utilizzate fondo anno precedente ( provenienti da stabile destinato e non utilizzato)	€ 5.082,55
	TOT. RISORSE VARIABILI		€ 136.235,55
	TOTALE FONDO		€ 223.003,14

### Articolo 14



### Destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, prelevate dal fondo specifico relativo alle risorse decentrate stabili, pari a € 86.767,59.
2. Ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 2016-2018, con le risorse stabili sono in primo luogo finanziati i seguenti istituti consolidati:
  - a) le quote incrementalì di retribuzione delle progressioni economiche orizzontali già effettuate al 31.12.2018, ivi compreso le quote non corrisposte per effetto della sussistenza di rapporti di lavoro a tempo parziale e gli incrementi dei livelli retributivi delle posizioni correlati all'applicazione integrale degli effetti economici del CCNL 2016-2018, pari a € 36.922
  - b) le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004, pari a € 17.131,20

L'ammontare delle risorse necessarie a finanziare tali istituti sono pertanto pari a €54.053,00.

Art. 68, comma 1, CCNL 21.05.2018	
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto ex art. 33 CCNL 2002 - 2005	17.131
Fondo per il finanziamento della progressioni economiche orizzontale effettuate negli anni precedenti	36.922
<i>totale RISORSE</i>	54.053

3. Le parti convengono di avviare, nel prossimo triennio, un percorso di sviluppo e crescita del personale, garantendo la possibilità di accrescere le progressioni economiche del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 10 del presente Contratto- parte normativa e dall'allegato Disciplinare, secondo una distribuzione selettiva correlata ai criteri stabiliti nel medesimo articolo, nel rispetto di quanto disposto dall'art.16 del CCNL 2016-2018
4. Per l'anno 2020 l'ammontare delle risorse di parte stabile destinate al finanziamento di nuove progressioni economiche orizzontali, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. j) del CCNL 2016-2018, è pari a € 15.500.
5. Le risorse stabili destinate per l'anno 2020 al finanziamento degli impieghi di cui all'art. 68 comma 1 e comma 2 lett.j) ammontano pertanto a complessivi € 69.553,00.

Art. 68 comma 1	<i>RISORSE NECESSARIE per Impieghi stabili già effettuati</i>	54.053
art. 68 comma 2 lett. j	<i>NUOVE Progressione economiche orizzontali 2020</i>	15.500
<i>totale risorse</i>		69.553

### Art.15 Ulteriori destinazioni

1. Le parti concordano, quindi, le seguenti destinazioni per l'anno 2020 delle risorse decentrate integrative che residuano:
  - a. corrispondere, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. e) CCNL 2016-2018, i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies CCNL 2016-2018, secondo i nuovi criteri fissati nel presente Contratto- parte normativa, all'art. 11, nell'importo complessivo di €34.100. L'incremento delle risorse, per l'anno 2020, è correlato all'attribuzione di indennità per specifiche responsabilità, di carattere speciale, in quanto determinate dall'avvio in corso d'anno di specifici progetti/attività appositamente individuati, e, nello specifico, di un apposito Osservatorio di ricerca per l'analisi degli effetti economici e sociali sul territorio delle misure di contenimento della diffusione del Covid-19. Per tale fase di avvio, limitata all'annualità 2020, si prevede l'attribuzione a favore del personale direttamente coinvolto nelle attività dell'Osservatorio di una specifica indennità speciale correlata alle responsabilità direttamente assunte dal dipendente, ulteriori rispetto a quelle ordinarie.

- b. erogare, ai sensi dell'art. 68 comma 2 lett. a) e b) secondo i criteri fissati nel presente Contratto – parte normativa all'art. 7, i compensi diretti ad incentivare la produttività il miglioramento dei servizi con riferimento all'anno 2020 per un ammontare complessivo di € 119.350.

In tale ammontare sono comprese le risorse, **pari ad un massimo di €7.000** che le parti concordano di destinare alla maggiorazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 69 del CCNL, secondo i criteri fissati nel presente Contratto- parte normativa all'art. 8

art. 68 comma 2 lett. a e b e art. 69	Performance organizzativa ed individuale	119.350
	Di cui per Maggiorazione del premio	Massimo 7.000

**Art. 16**  
**Disposizioni finali**

1. La presente sezione del contratto integrativo decentrato, sulla base di quanto espresso in premessa e dell'art.2 del contratto-parte normativa, ha durata annuale e si applica con riferimento alla parte economica per l'esercizio finanziario 2020.

