

<b>Area:</b> Personale non dirigente	<b>Materia:</b> Contrattazione collettiva integrativa del personale non dirigente triennio 2019-2021	<b>Data:</b> 20 dicembre 2019
<b>CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELLA REGIONE TOSCANA PER IL TRIENNIO 2019-2021</b>		

Premesso che:

In data 20 dicembre 2019 nella sede della Giunta della Regione Toscana ha avuto luogo l'incontro tra:

**Delegazione di parte datoriale della Regione Toscana**, nelle persone di:

**Il Presidente**

**FIRMATO**

**I componenti**

**FIRMATO**

.....

.....

e le **rappresentanze sindacali** composte da:

**per la R.S.U. Regione Toscana**

**FIRMATO**

**FIRMATO**

**FIRMATO**

**FIRMATO**

.....

.....

**per le Organizzazioni Sindacali Regionali di categoria:**

**CGIL – F.P. FIRMATO**

**CISL – F.P. FIRMATO**

**UIL – F.P.L. FIRMATO**

**CSA FIRMATO**

Vista la deliberazione di Giunta regionale n. 1565 del 16 dicembre 2019 con cui si autorizza la delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo per il personale del comparto per il triennio 2019-2021, a conclusione della sessione annuale di contrattazione decentrata integrativa,

Visti l'art. 7, comma 4 del CCNL Comparto Funzioni Locali 2016-2018 che definisce le materie oggetto di contrattazione e l'art. 8 che fissa i tempi e procedure di contrattazione;

**le parti sottoscrivono**

il presente Contratto Collettivo Integrativo relativo al personale del comparto per il triennio 2019-2021.

## Sommario

<b>TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI</b>	pag. _3
Art. 1 - Premesse	pag. _3
Art. 2 - Ambito di applicazione e durata	pag. _3
Art. 3 - Applicazione CCI e interpretazione autentica	pag. _3
Art. 4 - Relazioni sindacali	pag. _4
<b>TITOLO II DISCIPLINA E UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	pag. _5
Art. 5 - Risorse per la contrattazione collettiva integrativa	pag. _5
Art. 6 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo	pag. _6
Art. 7 - Progressioni economiche all'interno delle categorie	pag. _7
art. 8 - Posizioni Organizzative	pag. _9
Art. 9 - Indennità specifiche responsabilità	pag. _9
Art.10 - Produttività generale ed individuale. Maggiorazione del premio individuale di produttività. Performance del comparto e delle Posizioni Organizzative	pag. _13
<b>TITOLO III DISPOSIZIONI DIVERSE</b>	pag. _17
Art. 11 - Organismo paritetico per l'innovazione	pag. _17
Art. 12 - Applicazione art. 72 del CCNL 2016-2018	pag. _17
Art. 13 - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	pag. _17
Art. 14 - Banca ore	pag. _18
Art. 15 - Strumenti di monitoraggio	pag. _18
Art. 16 - Disposizione finale	pag. _18

## **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) intendono dare attuazione al richiamato principio al fine di assicurare il miglior svolgimento della funzione pubblica sulla base dei seguenti principi:

a) art. 3 del titolo II del 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 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 contemperare 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) art. 3, comma 2, del CCNL Funzioni Locali, che definisce obiettivi da perseguire, attraverso il sistema delle relazioni sindacali, con l'applicazione del contratto:

- contemperamento della missione di servizio pubblico dell'amministrazione a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
- miglioramento della qualità delle decisioni assunte;
- sostegno alla crescita professionale e all'aggiornamento del personale, nonché ai processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione;

c) art. 8 del CCNL, 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) disciplina le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, in armonia con le disposizioni del vigente CCNL, delle disposizioni legislative vigenti in materia.

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

2.1 Il presente CCI si applica al personale dipendente di Regione Toscana con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale cui si applica il CCNL Funzioni Locali. Esso disciplina tutte le materie demandate dalla legge o da CCNL alla contrattazione integrativa. Fatto salvo quanto previsto da disposizioni di legge e contrattuali sovraordinate, il presente CCI si applica al personale delle categorie della Regione Toscana.

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 presente contratto.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni di legge dei contratti collettivi nazionali vigenti.

2.2 Fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti, il presente CCI ha efficacia dal momento della definitiva sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2021, fermo restando che nelle more del rinnovo il presente contratto è valido ed efficace tra le Parti.

2.3 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 dell'amministrazione regionale che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del CCI.

### **Art. 3 Applicazione del CCI ed 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.

A seguito della richiesta di cui al precedente periodo, l'Amministrazione convoca le organizzazioni sindacali e la RSU e la riunione ha luogo entro 30 giorni dal ricevimento della richiesta. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito verbale che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti, secondo le modalità adottate per la stipula di questo stesso CCI.

Nel caso di attivazione della procedura d'interpretazione autentica, da parte dei soggetti sindacali, l'Amministrazione fornisce un primo chiarimento della portata applicativa della norma, della quale viene data informativa alle OO.SS. firmatarie del presente accordo ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria del comparto ( di seguito RSU) L'invio dell'informativa sospende la procedura.

Qualora le OO.SS e la RSU non concordino con il chiarimento espresso dalla direzione regionale, entro il termine di 30 giorni dall'informativa, danno motivata comunicazione del proprio dissenso alla direzione regionale competente in materia di relazioni sindacali. In tal caso la procedura di interpretazione autentica riprende il suo corso. Per il caso in cui non siano sollevate obiezioni entro il termine di cui sopra, la questione si intende superata e la procedura di interpretazione si estingue.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto.

3.2 Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate.

3.3 L'Amministrazione si impegna a dare massima diffusione, tra i lavoratori del verbale d'interpretazione autentica anche attraverso l'intranet regionale.

#### **Art. 4 Relazioni Sindacali**

4.1 Le Relazioni Sindacali, nel rispetto di quanto stabilito dai CCNL e della distinzione dei ruoli della Regione Toscana, delle Organizzazioni Sindacali di categoria e della RSU, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di trovare una sinergia tra l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro, il benessere organizzativo, lo sviluppo professionale e l'esigenza di migliorare la qualità dei servizi istituzionali dell'Amministrazione. A tal fine è necessaria la condivisione di un sistema di regole, che sia in grado di dare certezze riguardo alle modalità della partecipazione sindacale in Regione.

4.2 Il sistema delle relazioni sindacali deve mirare alla costituzione di un rapporto collaborativo tra l'Amministrazione regionale e le Rappresentanze sindacali, basato sui principi di correttezza, buona fede, trasparenza e informazione reciproca, finalizzato al perseguimento dell'interesse comune consistente nel proficuo raggiungimento degli obiettivi istituzionali, contemperando le esigenze organizzative dell'Amministrazione, la tutela contrattuale dei dipendenti e l'interesse generale della collettività.

Le Parti, qualora non vengano interrotte le trattative e per tutta la loro durata, si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né tanto meno a procedere ad azioni dirette.

L'esame delle tematiche di interesse condiviso si articolerà secondo i modelli strutturati e costituenti il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018 del 21 maggio 2018 ovvero la partecipazione (informazione, confronto, organismo paritetico per l'innovazione) e la contrattazione integrativa.

4.3 Ove la complessità della tematica oggetto di trattativa lo richieda, può essere concordata tra le Parti la convocazione di Tavoli Tecnici di approfondimento, per esaminare tecnicamente gli argomenti oggetto di trattazione.

Per assicurare la massima efficacia e tempestività nella discussione e nell'esame degli argomenti trattati ai Tavoli Tecnici, la loro composizione sarà contingentata ma commisurata al tema da trattare: saranno presenti in rappresentanza dell'Amministrazione i livelli di responsabilità coerenti con le materie oggetto di trattazione e, per quanto concerne la rappresentanza dei lavoratori, parteciperanno i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali di categoria e delle RSU in numero contingentato e definito in base appunto alla complessità della materia in trattazione.

Gli esiti dei lavori dei Tavoli Tecnici, contenuti in appositi documenti, saranno riportati al tavolo negoziale per la loro illustrazione e per i successivi passaggi previsti dal sistema di relazioni.

4.4 Le materie di contrattazione integrativa sono disciplinate dal CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

Fermo restando il sistema di relazioni sindacali come definito al titolo II del CCNL 2016-2018 le Parti individuano quale strumento di coinvolgimento partecipativo le seguenti macrotematiche di interesse comune quali:

- a) disposizioni a carattere generale volte al perseguimento delle pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora, la promozione della partecipazione, la prevenzione delle discriminazioni al fine della realizzazione di un clima di benessere organizzativo, anche tramite un efficace coinvolgimento del Comitato Unico di Garanzia (CUG);
- b) organizzazione del lavoro anche con riferimento ad una equilibrata allocazione del personale;
- c) processi generali legati all'informatizzazione, semplificazione e digitalizzazione nell'ambito dell'Amministrazione, con particolare riferimento a quelli che possono avere un impatto sull'organizzazione del lavoro e sulla condizione dei lavoratori, ivi compresa salute e sicurezza sul luogo di lavoro;
- d) atti a contenuto generale dell'Amministrazione nel caso in cui possano prodursi effetti o modifiche sostanziali sull'organizzazione del lavoro e sulla gestione del personale;

- e) processi di modifica di forme gestionali dei servizi;
- f) situazione degli organici regionali compreso l'utilizzo dei rapporti di lavoro a tempo determinato e altre eventuali tipologie di contratto.

4.5 Al fine di basare le relazioni tra le Parti sui principi di trasparenza nei processi decisionali e sulla leale collaborazione, pur nella distinzione dei ruoli, l'Amministrazione si impegna a fornire un'informazione scritta o verbale, nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere ad una valutazione sull'impatto delle misure da adottare e potere esprimere osservazioni e proposte.

Per la durata delle procedure indicate le Parti si astengono dall'assumere autonome iniziative in relazione ai temi trattati.

Le Parti si impegnano a dare attuazione, ciascuna nell'ambito del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, a quanto disciplinato negli accordi.

4.6 Fermo restando i tempi e le modalità previste dal sistema delle relazioni sindacali di cui al titolo II del CCNL, la seduta per la trattativa viene attivata previa convocazione scritta da parte dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione, tramite posta elettronica e di norma con un preavviso di almeno 10 giorni lavorativi.

Gli argomenti da trattare, inseriti nell'ordine del giorno, vengono proposti dalle Parti mentre l'ordine di priorità nella discussione è stabilito dall'Amministrazione nel pieno rispetto dell'urgenza e dall'importanza degli stessi, garantendo comunque la trattazione di tutti gli argomenti richiesti da entrambe le Parti.

L'ordine del giorno viene riportato nella convocazione; gli eventuali documenti relativi ai punti in discussione saranno forniti alle Parti, in un tempo congruo, di norma entro 5 giorni lavorativi, prima della data stabilita per la seduta, per permettere l'esame preliminare degli stessi.

La seduta può svolgersi con modalità di videoconferenza e viene convocata preferibilmente in orario antimeridiano.

4.7 Del contenuto di ogni seduta verrà redatta una memoria consistente nel resoconto sintetico degli interventi, comprensivo degli impegni presi dalle Parti. Tale memoria verrà conservata agli atti dell'Ufficio per le Relazioni Sindacali dell'Amministrazione. Tale memoria non ha valore di verbale e tutte le decisioni assunte nel rispetto dei modelli relazionali definiti dal titolo II del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 dovranno essere sottoscritte dalle Parti.

L'Amministrazione conserva il registro degli accordi, dei protocolli e dei verbali di concertazione presso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali; gli stessi sono pubblicati sulla intranet al fine di facilitarne la consultazione da parte di tutti i dipendenti.

4.8 L'Amministrazione e le Rappresentanze Sindacali concordano, all'inizio di ogni trimestre, una programmazione di massima delle sedute (comprensiva degli eventuali tavoli tecnici) e dei relativi argomenti da esaminare.

Le Rappresentanze sindacali possono richiedere la convocazione straordinaria del Tavolo sindacale per esaminare argomenti di particolare urgenza e rilevanza. L'Amministrazione convoca il tavolo entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta, oppure inserisce gli argomenti nell'ambito di una delle sedute già programmate.

L'Amministrazione, attraverso l'Ufficio per le Relazioni Sindacali, convoca le Rappresentanze Sindacali, indicativamente ogni primo martedì del mese, per effettuare una verifica circa il calendario dei lavori e delle sedute programmate.

4.9 Le Parti si impegnano ad effettuare, con una cadenza semestrale programmata e concordata, momenti di verifica concernenti le materie individuate di specifica rilevanza.

## **TITOLO II DISCIPLINA E UTILIZZO DELLE RISORSE**

### **Art. 5 Risorse per la contrattazione collettiva integrativa (Art. 67 CCNL 21.05.2018)**

5.1 L'art. 67 del CCNL detta le modalità di costituzione del Fondo risorse decentrate.

5.2 Le risorse destinate al "Salario accessorio" sono determinate annualmente dall'Amministrazione e comunicate alle OO.SS e alla RSU.

5.3 Il Fondo è composto dalle "Risorse decentrate stabili" (art. 67, comma 1 e 2 del CCNL) e dalle "Risorse eventuali e variabili" (art. 67, comma 3 e seguenti del CCNL) la cui entità varia in relazione alle disposizioni legislative e contrattuali vigenti ed alle effettive disponibilità finanziarie della Regione.

5.4 Per l'anno 2019 le risorse per il salario accessorio sono state quantificate in via preventiva in euro 38.180.585, di cui euro 30.372.621 costituenti il fondo delle risorse decentrate ed euro 7.807.964 destinati al finanziamento della retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.

<b>Risorse per il salario accessorio anno 2019 – quantificazione preventiva</b>	
fondo risorse decentrate	30.372.621
risorse destinate alle p.o.	7.807.964
<b>totale</b>	<b>38.180.585</b>

Tabella 1

5.5 E' fatta salva la rimodulazione delle suddette risorse in relazione ai processi di trasferimento o internalizzazione delle funzioni.

**Art. 6**  
**Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo**  
**(Art. 7, comma 4, lett. a) CCNL 21.05.2018)**

6.1 Le risorse finanziarie destinate al "Fondo risorse decentrate" sono ripartite e utilizzate nel rispetto della disciplina dell'art. 68 del CCNL. In particolare, le risorse rese annualmente disponibili sono destinate agli utilizzi indicati all'art. 68, comma 2 del CCNL.

6.2 La destinazione delle risorse dell'anno 2019 di cui all'art. 5 del presente CCI è stata stabilita, in via preventiva, con accordo sindacale del 31 luglio 2019, come risulta dalla seguente tabella:

<b>Destinazione in via preventiva delle risorse per il salario accessorio 2019</b>	
<b>FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE</b>	
<b>ISTITUTO</b>	<b>Importo</b>
progressioni economiche nella categoria	8.698.639
indennità di comparto	1.871.000
indennità varie (turno, reperibilità ...)	390.000
ex indennità di disagio	70.000
indennità specifiche responsabilità e dir. e staff	1.950.000
compensi di produttività	10.293.137
compensi patrocinio legale	84.663
risorse residue da destinare	7.015.182
<b>TOTALE</b>	<b>30.372.621</b>
<b>RISORSE DESTINATE ALLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE</b>	
<b>ISTITUTO</b>	<b>Importo</b>
Risorse art. 67, c. 1, CCNL 2016-2018	7.590.064
Risorse destinate alle posizioni organizzative art. 15, comma 4, lett. u) CCI 2016-2018	217.900
<b>TOTALE</b>	<b>7.807.964</b>
<b>TOTALE RISORSE SALARIO ACCESSORIO 2019</b>	<b>38.180.585</b>

Tabella 2

6.3 Ad integrazione delle destinazioni di cui alla precedente tabella 2:

6.3.1 Ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche all'interno della categoria di cui all'art. 7 del presente CCI, sono destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria per l'anno 2019 fino ad un massimo di euro 1.715.000, già inclusi nell'importo di euro 8.698.639 destinato alle progressioni economiche di cui alla tabella 2, da quantificarsi definitivamente in sede di consuntivazione del fondo 2019, all'esito delle procedure selettive del medesimo anno.

6.4 Per gli anni 2020-2021, nei limiti delle risorse del paragrafo 5.2 del presente CCI:

6.4.1 sono destinate, per le finalità di cui all'art. 10 del presente CCI [differenziazione premio produttività art. 69], euro 13.000 annui;

6.4.2 sono destinate, per le finalità di cui all'art. 9 del presente CCI [specifiche responsabilità] e in coerenza con quanto previsto dall'accordo del 1.10.2018, in aggiunta alle risorse destinate per l'anno 2019, ulteriori euro 104.000.

Eventuali altre risorse, da destinarsi prioritariamente al rafforzamento delle funzioni trasferite ex LR. 22/2015 potranno essere individuate annualmente in sede negoziale; a tale fine, le parti convengono di destinare, a partire già dal 1 gennaio 2020, ulteriori risorse pari a euro 110.000.

6.4.3 sono destinate alle progressioni economiche, di cui al paragrafo 7.1 del presente CCI (progressioni economiche), in aggiunta all'eventuale quota di risorse di cui al paragrafo 4.1 che a consuntivo, in esito alle procedure selettive effettuate per l'anno 2019, risultino non utilizzate, risorse stabili per un importo massimo di euro 1.715.000 da quantificarsi per ognuno degli anni considerati, preventivamente - in sede di individuazione dei contingenti - e definitivamente - in sede di consuntivazione del fondo - in esito alle procedure selettive effettuate, per un importo complessivo massimo per il triennio 2019-2021 di euro 3.430.000;

6.4.4 sono destinate, per le finalità di cui al paragrafo 8.4 del presente CCI (posizioni organizzative - incremento della retribuzione di posizione e di risultato delle p.o. di terzo livello), ad incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative ulteriori euro 129.600 annui con corrispondente riduzione, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018, del fondo delle risorse decentrate;

6.4.5 sono destinate per le finalità di cui al paragrafo 8.2 del presente CCI (posizioni organizzative-rafforzamento presidio funzioni ex provinciali), ad incremento delle risorse destinate alle posizioni organizzative ulteriori euro 397.500 annui con corrispondente riduzione, in applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018, del fondo delle risorse decentrate per ciascuno degli anni considerati; le Parti confermano fin d'ora la volontà di destinare tali risorse alle posizioni organizzative fino all'anno 2022; tali risorse saranno destinate ad incremento del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2023, salvo che agli esiti del monitoraggio di cui all'art. 15 del presente CCI, da formalizzarsi tra le parti con apposito accordo entro il primo semestre 2022, sia dimostrato il mantenimento del livello dei compensi di produttività dell'anno 2018 per il successivo triennio, caso in cui le risorse saranno mantenute in tutto o in parte, all'esito della verifica degli effettivi fabbisogni, al finanziamento della retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Si rinvia in ogni caso nel dettaglio a quanto previsto all'art. 8, paragrafi 8.2 e 8.3.

#### **Art. 7**

#### **Progressioni economiche all'interno delle categorie (Art. 7, comma 4, lett. c) e Art. 16 CCNL 21.05.2018)**

7.1 I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono definiti nell'allegato A al presente CCI, sua parte integrante e sostanziale.

7.2 Sono destinate progressivamente entro il triennio 2019-2021 risorse stabili già presenti nel fondo delle risorse decentrate dell'anno 2019 come quantificato in via preventiva, all'istituto delle progressioni economiche all'interno della categoria, per un importo complessivo massimo di euro 3.430.000 a regime. Tali risorse saranno finalizzate alla effettuazione selettiva di progressioni economiche all'interno della categoria negli anni considerati, rivolte al personale in possesso dei requisiti di accesso definiti nell'allegato disciplinare, da attribuirsi per ciascuno degli anni considerati, ad un contingente di personale nel limite del 50% del personale in possesso dei requisiti di accesso, salvo ampliamento del contingente medesimo alla luce di eventuali modifiche sul piano normativo/contrattuale o all'interpretazione delle stesse e nei limiti delle risorse disponibili.

7.3 Sono definiti, per ciascun anno del triennio considerato, prima dell'avvio delle relative procedure, i contingenti dei passaggi da effettuare per ciascuna categoria (A, B, C, D), nei limiti di cui al precedente paragrafo 7.2. Per l'anno 2019, primo anno di applicazione della nuova disciplina, i contingenti sono ulteriormente articolati per posizione economica.

7.4 Entro il prossimo gennaio 2020 le Parti si riuniranno per la definizione dei contingenti dell'anno medesimo e delle relative risorse nei limiti di quanto indicato al precedente paragrafo 7.2, in modo che l'approvazione dei contingenti interessati per l'anno 2020 avvenga entro il 31 marzo 2020; in tale sede saranno prese in esame eventuali modifiche sul piano normativo/contrattuale, con particolare riferimento all'interlocuzione con le competenti istituzioni nazionali di cui l'Amministrazione regionale si è fatta

promotrice presso la Conferenza Stato Regioni e all'interlocuzione avviata con l'Aran dalle Organizzazioni sindacali nazionali circa l'interpretazione autentica della "quota limitata dei dipendenti" prevista dall'art. 16, comma 2, del CCNL 2016/2018; in mancanza di nuovi elementi rimane comunque fermo l'obiettivo di avviare immediatamente le selezioni per l'anno 2020, entro il limite del 50% della platea dei potenziali beneficiari; nel caso che eventuali modifiche sul piano normativo/contrattuale, avvenissero dopo l'approvazione della graduatoria delle procedure selettive per l'attribuzione dell'istituto delle progressioni economiche per l'anno 2020, le Parti si riuniranno immediatamente per valutare le modalità di applicazione all'anno 2020.

7.5 Sono definiti per l'anno 2019, al fine di consentire all'Amministrazione di avviare da subito le procedure selettive per la formazione della graduatoria e di assicurare, pertanto, l'attribuzione della progressione economica con decorrenza 01/01/2019, i seguenti contingenti, calibrati allo scopo di assicurare un'adeguata valorizzazione delle categorie più basse e delle posizioni economiche iniziali in ciascuna categoria:

Contingenti passaggi per progressione economica all'interno della categoria anno 2019		
categoria	posizione economica	Contingente (nr. unità)
A	1	3
	2	5
	3	3
	5	3
B	1	8
	2	16
	3	49
	4	20
	5	29
	6	109
	7	65
C	1	326
	2	93
	3	135
	4	66
	5	238
D	1	218
	2	89
	3	12
	4	32
	5	14
	6	47
Totale		1580

Tabella 3

7.6 E' destinato all'istituto delle progressioni economiche nella categoria per l'anno 2019 un importo massimo stimato in euro 1.715.000, già inclusi nell'importo delle risorse destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria con l'accordo del 31.07.2019, da quantificare definitivamente in sede di accordo consuntivo sulla base dei contingenti di cui al precedente paragrafo 7.5 e degli esiti delle procedure selettive.

## **Art. 8**

### **Posizioni Organizzative**

**(Art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018)**

8.1 Sono incrementate le risorse destinate al finanziamento della retribuzione accessoria delle posizioni organizzative (retribuzione di posizione e di risultato), allo scopo di completare il complessivo riassetto dell'istituto delle posizioni organizzative, destinando, in aggiunta alle risorse definite con l'accordo sottoscritto in data 31.07.2019, risorse dedicate ai seguenti interventi:

8.1.1 rafforzamento del presidio delle funzioni acquisite ai sensi della l.r. 22/2015;

8.1.2 incremento nella misura di euro 1.000 annui lordi della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative di terzo livello;

8.2 Sono incrementate, dal primo gennaio 2020, per le finalità di cui al paragrafo precedente 8.1.1, secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018, e limitatamente agli anni 2020, 2021 e 2022, le risorse già destinate alle posizioni organizzative e pari per l'anno 2019 a euro 7.807.964, per un importo complessivo pari a euro 397.500 annui.

8.3 Sono diminuite, a partire dal primo gennaio 2023, le risorse destinate alle posizioni organizzative di un importo quantificato al massimo in euro 397.500 annui destinando tali risorse all'incremento del fondo del salario accessorio, salvo che agli esiti del monitoraggio di cui al successivo art. 15 del presente CCI, da formalizzarsi tra le Parti con apposito accordo entro il primo semestre 2022, sia dimostrato il mantenimento del livello dei compensi di produttività dell'anno 2018 per il successivo triennio. In tale ultima ipotesi, si conviene fin d'ora che le risorse saranno mantenute in tutto o in parte, agli esiti della verifica dell'effettivo fabbisogno di cui al precedente periodo, al finanziamento della retribuzione accessoria delle posizioni organizzative.

8.4 Sono incrementate, dal primo gennaio 2020, per le finalità di cui al paragrafo precedente 8.1.2, secondo quanto previsto all'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018, le risorse già destinate alle posizioni organizzative e pari per l'anno 2019 a euro 7.807.964, per un ulteriore importo complessivo pari a euro 129.600 annui.

## **Art. 9**

### **Indennità di specifiche responsabilità**

**(Art. 7, comma 4, lett. f) del CCNL 2016-2018)**

#### **9.1 Definizione e tipologie dei compiti comportanti specifiche responsabilità**

9.1.1 L'istituto della indennità per specifiche responsabilità, disciplinato all'art. 70 quinquies del CCNL del personale del comparto Funzioni locali per il triennio 2016-2018 del 21.5.2018, è finalizzato a compensare le responsabilità assunte ed esercitate nello svolgimento di specifici compiti dal personale delle categorie B, C e D, non incaricato di posizione organizzativa, nell'importo annuo lordo non superiore a euro 3.000 (art. 70 quinquies, comma 1).

9.1.2 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 di processo e/o procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche;
- b) compiti istruttori e altri compiti procedurali di particolare complessità;
- c) compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- d) compiti di gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, anche relative a fondi comunitari e nazionali, della gestione delle scritture economico-patrimoniali, di tenuta dell'inventario di beni mobili;
- e) compiti di assistenza a responsabili di struttura, commissioni, tavoli e organismi istituzionali;
- f) compiti di gestione di sistemi complessi di rapporti e relazioni con interlocutori interni e/o esterni;
- g) compiti di gestione di verifiche ispettive di particolare complessità, perizie tecniche, sopralluoghi, accertamenti, interventi;
- h) compiti di elaborazione di pareri e di supporto tecnico- consulenziale specialistico;
- i) compiti di gestione progetti di particolare rilevanza strategica o trasversale, di realizzazione di programmi e/o piani;
- l) compiti di attivazione di mezzi e squadre, di segnalazioni di criticità e di allerta meteo nell'ambito delle attività della Sala Operativa Unificata Protezione civile e Antincendio Boschivo (SOUP), oltre alla partecipazione alle attività di colonna mobile e al supporto operativo sul luogo dell'evento calamitoso.

9.1.3 Il riconoscimento dell'importo annuo massimo di euro 350 di cui al comma 2 dell'art. 70 quinquies, per compensare parimenti compiti di responsabilità eventualmente affidati, trova applicazione, con riferimento all'organizzazione regionale, nei confronti di:

- 1) *archivisti informatici*: amministratori di sistema e/o responsabili del caricamento e/o responsabili della validazione di banche dati certificanti e/o sistemi di conservazione digitale di atti e documenti;
- 2) *addetti agli uffici di relazione con il pubblico*;
- 3) *addetti ai servizi di protezione civile*, ovvero personale impiegato in via continuativa alle funzioni di protezione civile sul territorio.

## 9.2 Condizioni di attribuzione, importi e corresponsione

9.2.1 I compiti comportanti specifiche responsabilità indennizzabili dovranno:

- essere correlati alle attività formalmente assegnate dai dirigenti in sede di formulazione degli obiettivi individuali dei piani di lavoro semestrali;
- essere esercitati con prevalenza sotto il profilo del tempo lavoro dedicato rispetto all'assolvimento delle prestazioni ordinariamente rese (ovvero l'incidenza/peso percentuale delle attività correlate a compiti di specifiche responsabilità deve essere non inferiore al 60% delle attività complessivamente assegnate).

Possono concorrere all'attribuzione dell'indennità più attività correlate ad un'unica tipologia di compiti comportanti specifiche responsabilità oppure più attività ciascuna riferibile ad una diversa tipologia di compiti, fermo restando che sia complessivamente assicurata la prevalenza dell'esercizio.

9.2.2 Gli importi unitari annui dell'indennità ai sensi del comma 1 dell'art. 70 quinquies (euro 600, euro 850, euro 2.000, oltre a euro 1.260, stimato ad esaurimento, per le responsabilità correlate agli attuali compiti di "centralinista") sono differenziati in relazione al livello di complessità dei compiti assegnati, coerentemente alla categoria di inquadramento. L'importo annuo dell'indennità ai sensi del comma 2 dello stesso art. 70 quinquies (euro 350) è attribuibile per i compiti di responsabilità riportati al paragrafo 9.1.3 se svolti in prevalenza (ovvero con un'incidenza percentuale almeno del 60%). Di seguito tabella riepilogativa:

Compiti che comportano specifiche responsabilità		Art. 70 quinquies, comma 2	Art. 70 quinquies, comma 1					
			Media		Medio-alta		Alta	
Livello di complessità			600 €		850 €		2.000 €	
Importo		350 €	600 €		850 €		2.000 €	
Categorie assegnatarie		B/C/D	B	C	B	C	C	D
a) Compiti di processo e/o procedure di lavoro che richiedono professionalità e conoscenze specifiche			X	X	X	X		X
b) Compiti istruttori e altri compiti procedurali di particolare complessità			X	X				X
c) Compiti di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro			X	X				X
d) Compiti di gestione e rendicontazione di risorse finanziarie, anche relative a fondi comunitari e nazionali, della gestione delle scritture economico-patrimoniali, di tenuta dell'inventario di beni mobili			X	X				X
e) Compiti di attività di assistenza a responsabili di struttura, commissioni, tavoli e organismi istituzionali			X	X	X	X		X
f) Compiti di gestione di sistemi complessi di rapporti e relazioni con interlocutori istituzionali e/o esterni				X				X

g) Compiti di gestione di verifiche ispettive di particolare complessità, perizie tecniche, sopralluoghi, accertamenti, interventi	X	X				X
h) Compiti di elaborazione di pareri e di supporto tecnico- consulenziale specialistico						X
i) Compiti di gestione progetti di particolare rilevanza strategica o trasversale, di realizzazione di programmi e/o piani e di progettazione di opere pubbliche						X
l) Compiti di attivazione di mezzi e squadre, di segnalazioni di criticità e di allerta meteo nell'ambito delle attività della Sala Operativa Unificata Protezione civile e Antincendio Boschivo (SOUP), oltre alla partecipazione alle attività di colonna mobile e al supporto operativo sul luogo dell'evento calamitoso.					X	X

Tabella 4

9.2.3 L'importo annuo di euro 2.000 per i compiti di responsabilità degli addetti alla Sala Operativa Unificata Permanente protezione civile e antincendio boschivo (categoria C), di cui all'accordo del 10 agosto 2016, è confermato nel limite del nr. di 14 quote/unità, già individuato quale ottimale per garantire lo svolgimento delle funzioni della Sala. Analogamente l'importo annuo di euro 850 per compiti di responsabilità di livello medio-alto (categoria B e C), riferibili a compiti di assistenza a responsabili di strutture di vertice della Giunta, al Segretario generale del Consiglio regionale e al direttore di Artea, oltre a compiti su attività di natura trasversale atti a garantire il regolare funzionamento di quest'ultima Agenzia, e, da ultimo, per i compiti di responsabilità di gestione del centralino, è confermato nel limite di un tetto pari a nr. 45 quote, anch'esse ad esaurimento.

9.2.4 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 prevale quella di importo superiore.

In particolare, per i compiti di cui alla lettera l), gli importi definiti assorbono quello stabilito dal comma 2 dell'art. 70 quinquies (euro 350) per i compiti di cui al punto 3 del paragrafo 9.1.3.

Analogamente, ove assegnati contestualmente compiti ai sensi del comma 1 dell'art. 70 quinquies e compiti di cui ai punti 1 e 2 del paragrafo 9.1.3, gli importi riferiti ai primi assorbono quello di cui al comma 2 (euro 350) della medesima disposizione contrattuale.

9.2.5 L'effettivo svolgimento delle attività e dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato semestralmente a consuntivo dai dirigenti competenti, contestualmente alle verifiche dei piani di lavoro. La verifica dell'effettivo esercizio è operata in relazione alla valutazione positiva, come definita al paragrafo 10.3.3, del raggiungimento dei risultati previsti per gli obiettivi e le attività cui sono correlati i compiti con specifiche responsabilità.

9.2.6 L'indennità spettante è erogata con la mensilità di aprile e settembre.

9.2.7 Gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati, per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita; inoltre 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, permessi per donazione sangue - L. 584/1967 e L. 219/2005).

### **9.3 Variazioni, revoca e decadenza**

9.3.1 E' possibile modificare o integrare le specifiche responsabilità assegnate in sede di variazione dei piani di lavoro.

9.3.2 Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con atto del dirigente responsabile 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.

9.3.3 Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:

- 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).

### **9.4 Procedura di definizione delle risorse e di assegnazione delle specifiche responsabilità**

9.4.1 Ai fini della assegnazione dei compiti comportanti specifiche responsabilità ai dipendenti, con determinazione del Direttore generale è annualmente individuato, in relazione alle risorse destinate in sede di contrattazione integrativa al finanziamento dell'istituto nell'ambito del fondo del salario accessorio complessivo, un budget di competenza di ciascuna struttura di vertice della Giunta regionale, di Artea e del Segretariato generale del Consiglio regionale, per quest'ultimo previa intesa con il Segretario generale, tenuto conto del personale delle categorie in servizio al 1° gennaio, ivi compreso il personale a tempo determinato e in posizione di comando.

In sede di prima applicazione a partire dall'anno 2020, tali budget saranno determinati a partire dalla storicizzazione/consolidamento delle risorse riferite alle "quote" assegnate entro l'anno 2019, tenuto conto:

a) delle risorse aggiuntive correlate all'armonizzazione degli importi indennitari del personale trasferito ex L.R. 22/2015 secondo quanto previsto dall'accordo del 1.10.2018 e quantificate al paragrafo 6.4.2 del presente accordo in euro 104.000;

b) di eventuali risorse aggiuntive, individuate annualmente in sede di contrattazione integrativa, destinate prioritariamente al rafforzamento delle funzioni acquisite ai sensi della medesima legge regionale; a tale fine, le parti convengono di destinare, a partire già dal 1 gennaio 2020, le risorse individuate al paragrafo 6.4.2 del presente accordo e pari a euro 110.000, da ripartirsi per il 55% in quote (nr. 100) per compiti con specifiche responsabilità di livello di complessità media a favore del personale delle categorie B e C e per il residuo 45% in quote (nr. 25) per compiti con specifiche responsabilità di livello di complessità alta per il personale di categoria D;

9.4.2 In relazione agli importi indennitari unitari annui, il budget si traduce in un numero massimo di quote attribuibili al personale delle categorie interessate, da ripartire, con atto di ciascun direttore, tra le strutture dirigenziali di afferenza delle medesime.

9.4.3 Contestualmente alla approvazione dei piani di lavoro semestrali i dirigenti assegnano al personale di riferimento i compiti comportanti specifiche responsabilità correlati alle attività ed agli obiettivi individuali.

9.4.4 In sede di verifica del raggiungimento degli obiettivi dei piani di lavoro semestrali i dirigenti attestano l'esercizio dei compiti comportanti specifiche responsabilità assegnati ai fini della corresponsione dell'indennità.

9.4.5 Il budget definito è oggetto di monitoraggio da parte della struttura individuata della direzione competente in materia di organizzazione e personale, anche a fini di eventuale redistribuzione di risorse ivi comprese quelle riferite a eventuali quote vacanti per effetto di cessazione del rapporto di lavoro di dipendenti assegnatari e delle altre ipotesi di cui ai paragrafi 9.3.2 e 9.3.3, da ripartire nelle medesime percentuali di cui al paragrafo 9.4.1. lettera b), al fine di riequilibrare i budget individuali con l'obiettivo di un miglioramento dell'incidenza percentuale di dipendenti indennizzati in ciascuna struttura di vertice della Giunta regionale, presso Artea e il Segretariato generale del Consiglio regionale o per il raggiungimento di specifici obiettivi strategici.

9.4.6 In caso di trasferimento per mobilità volontaria ad altra struttura di vertice della Giunta o verso il Segretariato generale del Consiglio regionale o Artea, il mantenimento delle specifiche responsabilità riconosciute è soggetto ad apposito accordo tra i responsabili interessati in merito alla cessione/acquisizione delle relative risorse finanziarie.

Il mantenimento automatico delle specifiche responsabilità riconosciute avviene solo ed esclusivamente nelle ipotesi di trasferimento di dipendenti a seguito di passaggio di funzioni tra le strutture di vertice della Giunta nonché tra queste ed Artea ed il Segretariato generale del Consiglio regionale. Entrambe le ipotesi producono effetti sui budget di competenza delle strutture interessate.

9.4.7 L'impatto del nuovo modello di gestione dell'istituto sarà valutato nell'ambito degli strumenti di monitoraggio di cui all'art. 14 del presente CCI.

**Art. 10**  
**Produttività generale ed individuale**  
**Maggiorazione del premio individuale di produttività**  
**Performance del comparto e delle Posizioni Organizzative**  
**(Art. 7, comma 4, lett. b) e lett. v) e art. 69 del CCNL 2016-2018)**

**10.1. Disciplina dei premi correlati alla performance del personale del comparto e degli incaricati di Posizione Organizzativa**

10.1.1 Sono da ritenersi confermati tutti i criteri e gli istituti che non vengono esplicitamente modificati e/o introdotti a nuovo nell'ambito della presente disciplina. In particolare, si conferma quanto contenuto nei seguenti documenti:

- Accordo sottoscritto in data 16/06/2011 e relativo al sistema di valutazione per il personale non dirigente. In tale accordo sono stati, tra l'altro, disciplinati:
  - la percentuale di suddivisione (pesatura) delle risorse per la produttività del comparto e per la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative destinata, rispettivamente, a remunerare la prestazione organizzativa (fattore 1 del sistema di valutazione) e la prestazione individuale (fattori 2 e 3 del sistema di valutazione);
  - il sistema delle fasce di merito di cui alla tabella sottostante;

<b>Punteggio - sintesi valutativa</b>	<b>Fascia di merito</b>	<b>Percentuale del massimo premio di risultato spettante sulla quota destinata alla prestazione individuale</b>
da $\geq 5,5$ a 7,0	I fascia	100,00%
da $\geq 4,0$ a $< 5,5$	II fascia	90,00%
da $\geq 3,0$ a $< 4,0$	III fascia	50,00%
da 0,0 a $< 3,0$	IV fascia	0,00%

*Tabella 5*

- la scala parametrica delle categorie con la quale, a parità di valutazione, viene operata una differenziazione nella distribuzione della produttività al personale del comparto (non titolare di incarico di posizione organizzativa), in base alla categoria di appartenenza, ovvero:
  - categoria A = 100;
  - categoria B = 125;
  - categoria C = 135;
  - categoria D = 140;
- Accordo sottoscritto in data 08/06/2012 con il quale, tra l'altro ed a parziale modifica dell'Accordo del 16/06/2011, è stata riorganizzata la pesatura delle componenti del primo fattore di valutazione (prestazione organizzativa) sul totale della valutazione, ovvero:
  - la pesatura del fattore 1 del sistema di valutazione destinato a remunerare la prestazione organizzativa posta pari:
    - al 55% per gli incaricati di posizione organizzativa;
    - al 60% per il restante personale del comparto;
  - conseguentemente, la pesatura dei fattori 2 e 3 del sistema di valutazione destinati a remunerare la prestazione individuale posta pari:
    - al 45% per gli incaricati di posizione organizzativa;
    - al 40% per il restante personale del comparto.

10.1.2 Con riferimento alla retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa, in ossequio a quanto previsto dal combinato disposto dell'articolo 15, comma 4, articolo 7, comma 4, lettera v) e articolo 5, comma 3, lettera b), del CCNL Funzioni Locali, si conferma di destinare a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di tutte le posizioni organizzative: detta percentuale sarà determinata puntualmente ogni anno e sarà, comunque, tale, da assicurare a tutti gli incaricati quote di retribuzione di risultato pari al 20% della retribuzione di posizione in godimento. Inoltre, a consuntivo, la predetta quota potrà essere,

ulteriormente, incrementata, almeno di un altro 5%, anche attivando le procedure di cui all'art. 7, comma 4, lett. u) del CCNL 2016-2018.

## **10.2 Semplificazione dei criteri per l'attribuzione della premialità individuale**

### 10.2.1 Personale del comparto (con esclusione delle posizioni organizzative)

Il requisito di accesso alla valutazione ed ai conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata, è costituito dalla presenza effettiva in servizio entro il sistema regionale (Giunta, Consiglio e ARTEA) per almeno 15 giorni nel periodo di riferimento; ciò in considerazione della 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. Per i dipendenti che cessano dal servizio, ad eccezione degli assunti a tempo determinato con presenza effettiva inferiore a 15 giorni nel periodo di riferimento, che vengono comandati presso altro ente o che ottengono un incarico dirigenziale, di posizione organizzativa o presso le segreterie politiche e che non soddisfano il requisito di cui sopra, si prescinde dalla necessità di effettuare la valutazione provvedendo, tuttavia, alla corresponsione della premialità sulla base dell'ultima valutazione effettuata.

### 10.2.2 Incaricati di posizione organizzativa

Il requisito di accesso alla valutazione ed ai conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata, è costituito dalla presenza effettiva in servizio entro il sistema regionale (Giunta, Consiglio e ARTEA) per almeno 15 giorni nel periodo di riferimento in qualità di incaricato/a di posizione organizzativa; ciò in considerazione della necessità di un periodo minimo di osservazione da parte del valutatore per poter esprimere un giudizio e di un periodo minimo di svolgimento dell'incarico da parte del valutato per fornire un contributo effettivo al raggiungimento degli obiettivi. Per i dipendenti che cessano dall'incarico di posizione organizzativa e che non soddisfano il requisito di cui sopra, si prescinde dalla necessità di effettuare la valutazione provvedendo, tuttavia, alla corresponsione della premialità sulla base dell'ultima valutazione effettuata.

### 10.2.3 Disposizioni comuni

In tutte le fattispecie concernenti assegnazioni a diverse strutture, cessazioni o modifiche allo status giuridico del rapporto di lavoro nell'anno di riferimento, il dipendente sarà valutato dal Responsabile della struttura organizzativa dell'Amministrazione di ultima assegnazione. In ogni caso, il valutatore acquisirà una relazione sintetica sullo stato di attuazione degli obiettivi e sui comportamenti tenuti dal valutato nelle altre strutture organizzative presso le quali ha prestato servizio.

La premialità è determinata, per ciascun dipendente, in proporzione alla durata del rapporto lavorativo entro le strutture della Giunta, del Consiglio e di ARTEA nel periodo di riferimento, al netto delle assenze di cui alla Tabella 6 del presente CCI, e con rinvio a quanto previsto dalla normativa e da eventuali disposizioni contrattuali in materia.

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 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) si intendono, a tutti gli effetti, come servizio effettivamente prestato: se gli stessi non consentissero ai dipendenti di soddisfare il requisito di accesso di cui ai precedenti punti 10.2.1 e 10.2.2, si prescinde dalla necessità di effettuare la valutazione provvedendo, tuttavia, alla corresponsione della premialità sulla base dell'ultima valutazione effettuata o, nel caso non fosse disponibile alcuna valutazione, sulla base della media della premialità corrisposta a seguito dell'ultima valutazione alla categoria di appartenenza.

### 10.2.4 Efficacia

La disciplina di cui al paragrafo 10.2 si applica a partire dalle valutazioni del personale del comparto (inclusi gli incaricati di posizione organizzativa) riferite al primo semestre 2020.

## Assenze non utili per il computo del rapporto lavorativo ai fini dell'erogazione della premialità

Tipologia	Codice	Riferimento normativo
Aspettativa non retr. per lo svolgimento delle attività di cooperazione allo sviluppo	F07	Art. 28 comma 3 L. 125/2014
Aspettativa non retribuita per assegno di ricerca	F20	Art. 22 comma 3 L. 240/2010
Aspettativa per avviare attività professionali e imprenditoriali	F29	Art. 18 L. 183/2010
Aspettativa per gravi e documentati motivi familiari	F23	Art. 4 comma 2 L.53/2000
Aspettativa per mandato parlamentare e incarico di governo	F01, F11	Art. 68 Dlgs. 165/01, art. 47 L. 146/1980, art. 2 L.R. 38/2000
Aspettativa per motivi personali o di famiglia	B06	Art. 39 CCNL 21/05/2018
Aspettativa per rapporto di lavoro a tempo determinato presso altra PA	F12	Art. 29 comma 10 e 11 LR 1/2009
Aspettativa per richiamo alle armi	E04	Art. 990 del Dlgs. 66/2010
Aspettativa per ricongiungimento al coniuge che presta servizio all'estero	F21	Art. 41 CCNL 21/05/2018
Aspettativa per svolgimento attività presso soggetti e organismi pubblici o privati	F35	Art. 23-bis DLgs 165 /01
Aspettativa recupero familiari	F22	Art. 44 comma 2 CCNL 2018
Aspettativa RETRIBUITA per richiamo alle armi forze di completamento	E08	Art. 25 D.LGS. 215/2001
Aspettativa sindacale non retribuita	F15, F15B	Art. 15 CCNQ 04/12/2017
Aspettative per cariche pubbliche elettive	F19, F27, F28	Art. 81 del Dlgs. 267/2000
Aspettative per incarico presso altra Pubblica Amministrazione	F10	Art. 3 bis comma 11 D.Lgs. 502/92
	F13	Art. 10 comma 5 lett. A) L.R. 53/2001
	F30	Art. 22 comma 4 L.R. 30/09 come modificato dall'art. 73 L.R. 90/2014
	F33	Art. 7 comma 4 L.R. 23/2012
	F34	Art. 9 comma 5 L.R. 60/1999, art. 10 comma 5 L.R. 22/2016
	F16	Art. 22 L.R. 30/2009
Assenza ingiustificata	H05	Art. 59 del CCNL 21.05.2018
Assenza motivi personali tempo determinato	Z12	Art. 51 CCNL 2018
Congedo non retribuito per il periodo di permanenza nello stato estero per l'adozione	C14	Art. 26, comma 4 D.Lgs. 151/2001
Congedo straordinario non retribuito per la formazione	F24	Art. 5 L. 53/2000 e art. 46 CCNL 21/05/2018
Distacco sindacale RETRIBUITO	F03	Art. 7 CCNQ 4.12.2017
Distacco sindacale RETRIBUITO part-time	F31, F31B	Art. 8 CCNQ 04/12/2017
Dottorato ricerca RETRIBUITO	F26	Art. 2 L. 476/1984
Dottorato ricerca/borsa di studio non retribuita	F06	Art. 2 L. 476/1984 Art. 6 L.398/1989
Esperti Nazionali distaccati c/o commissione U.E (Periodo retribuito)	F32	Art. 32 D.LGS. 165/2001
Permessi non retribuiti per funzioni di giudice onorario o di vice procuratore onorario	F25	Art. 20 CCNL 22/01/2004
Sospensione cautelare dal servizio per procedimento penale o per misura restrittiva della libertà personale	H02	Art. 61 CCNL 2018
Sospensione dal servizio per sanzione disciplinare	H01, H11	Art. 59 del CCNL 21.05.2018
Sospensione rapporto lavoro senza alcun effetto	H98	riammissione - periodo non utile ante ripresa di servizio

Tabella 6

### 10.3 Maggiorazione del premio individuale

#### 10.3.1 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, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

#### 10.3.2 Requisito necessario per l'ottenimento della maggiorazione

La maggiorazione potrà essere attribuita al personale che, al termine delle valutazioni periodiche, risulti assegnatario della I fascia di merito. La maggiorazione non potrà essere attribuita al/alla medesimo/a dipendente per più di una volta nell'arco dello stesso anno.

#### 10.3.3 Quota massima di personale a cui spetta la maggiorazione e misura della stessa

La maggiorazione verrà attribuita al 1% (con arrotondamento per eccesso) dei valutati di ciascun periodo di riferimento, rispettivamente per la Giunta Regionale, il Consiglio Regionale e ARTEA.

La misura della maggiorazione viene stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti (connessi con le valutazioni effettuate), con riferimento alla performance individuale (con esclusione dei premi attribuiti in relazione alla performance organizzativa) al personale valutato positivamente (rientrante nelle prime tre fasce di merito); il valore medio pro-capite viene ottenuto dividendo l'importo complessivo dei premi relativi alla performance individuale attribuiti al personale valutato positivamente (con esclusione dal computo di coloro che rientrano nell'ultima fascia di merito) al termine di ogni sessione di valutazione per il numero dei percettori.

In sede di accordo preventivo per la destinazione dei fondi relativi all'anno successivo, verrà quantificata la risorsa massima da mettere a disposizione per la finalità di cui in argomento.

#### 10.3.4 Criteri e procedura per l'attribuzione della maggiorazione

Una volta conclusa la valutazione periodica il Direttore Generale procederà all'assegnazione, alle varie Direzioni, di un apposito budget da finalizzare all'attribuzione della maggiorazione, tenendo conto:

- della risorsa messa a disposizione ai sensi del precedente paragrafo 10.3.3;
- della misura della maggiorazione determinata ai sensi del precedente paragrafo 10.3.3;
- del numero massimo di personale che potrà beneficiare della maggiorazione;
- della consistenza numerica dei potenziali beneficiari della maggiorazione (criterio quantitativo);
- dei criteri (qualitativi) di cui al successivo elenco.

Ogni Responsabile di struttura organizzativa (Dirigente/Direttore) avrà cura di individuare una "rosa" di candidati (non superiore al numero dei possibili beneficiari della Direzione) a cui, eventualmente, attribuire la maggiorazione; tale individuazione dovrà essere puntualmente motivata, anche in considerazione dei seguenti criteri:

- a) apporto significativo conferito al raggiungimento di obiettivi strategici;
- b) apporto significativo conferito alla gestione di situazioni straordinarie di particolare complessità ed emergenza;
- c) apporto significativo conferito all'adozione di misure per la salvaguardia ed il miglioramento dello stato dei servizi offerti alla cittadinanza, ai portatori d'interesse ed all'utenza interna;
- d) apporto significativo conferito all'ideazione ed adozione di misure innovative che producono effetti semplificativi di processi e procedure.

In sede di staff di Direzione e dopo un'adeguata analisi delle candidature proposte, verrà provveduto, da parte del Direttore, all'individuazione dei dipendenti a cui attribuire la maggiorazione: tale individuazione dovrà risultare dal verbale che sarà redatto in proposito e che verrà trasmesso, oltre che ai diretti interessati (per opportuna conoscenza), alle competenti strutture della Direzione Organizzazione e Sistemi Informativi.

#### 10.3.5 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 paragrafo 10.3, una volta verificata la sussistenza di risparmi nell'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione accessoria degli incaricati medesimi, eccedenti la quota di cui al paragrafo 10.1.2.

#### 10.3.6 Erogazione della maggiorazione

L'erogazione della maggiorazione verrà effettuata, su base semestrale, unitamente alla prima mensilità utile successiva al completamento dell'iter di cui al precedente paragrafo 10.3.4 (di norma nei mesi di settembre e aprile di ogni anno).

#### 10.3.7 Efficacia

La disciplina di cui al paragrafo 10.3 si applica a partire dalle valutazioni del personale del comparto riferite al primo semestre 2020.

### **TITOLO III DISPOSIZIONI DIVERSE**

#### **Art. 11 Organismo paritetico per l'innovazione (Art. 6 del CCNL 2016-2018)**

11.1 E' istituito l'Organismo paritetico per l'innovazione, allo scopo di realizzare una modalità relazionale finalizzata al coinvolgimento partecipativo delle organizzazioni sindacali di cui all'art.7, comma 2, lett. b) del CCNL 2016-2018 su tutto ciò che abbia una dimensione progettuale, complessa e sperimentale, di carattere organizzativo dell'Ente, secondo quanto previsto dall'art. 6 del CCNL 2016-2018, commi 1 e 2.

11.2 Per ciò che concerne la composizione, le modalità di funzionamento e le attività di competenza dell'Organismo paritetico per l'innovazione si applica quanto previsto all'art 6, comma 3 del CCNL 2016-2018, nonché quanto disposto all'art. 4 del presente CCI.

11.3 Le parti concordano di insediare il comitato entro il primo semestre 2020. Un rappresentante della RSU è invitato agli incontri dell'Organismo.

#### **Art. 12 Applicazione art. 72 del CCNL 2016-2018 (Art. 7, comma 4, lett. h) del CCNL 2016-2018)**

12.1 Le parti concordano che l'attivazione di forme di welfare integrativo, come previste all'articolo 72 del CCNL 2016/2018, rappresenti un'importante leva motivazionale a favore dei dipendenti ed un efficace meccanismo per il continuo miglioramento del benessere organizzativo. A tale scopo le parti concordano di attivare forme sperimentali di welfare integrativo entro i limiti delle risorse che saranno allo scopo destinate.

12.2 Sarà, pertanto, intrapreso un percorso finalizzato alla promozione di azioni di welfare nei seguenti ambiti:

- **sviluppo della mobilità sostenibile:** al fine di consentire una sempre più efficace conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, agevolando gli spostamenti casa – lavoro, del personale della Regione Toscana, al contempo promuovendo forme di mobilità sostenibili ed ecocompatibili, con l'obiettivo altresì di contribuire a ridurre le emissioni di CO2;
- **iniziative di carattere culturale:** al fine di promuovere e consentire un più ampio ed agevole accesso al patrimonio culturale, favorendo l'adesione ad iniziative ed eventi di carattere culturale sul territorio toscano, come iniziative per la promozione del libro e la lettura quali strumenti insostituibili per la circolazione delle idee, per la crescita sociale e culturale dei cittadini;
- **previdenza complementare:** al fine di favorire l'adesione alla previdenza complementare, che si realizza in Regione Toscana nella incentivazione all'adesione al Fondo Perseo Sirio.

12.3 Al fine di definire puntualmente le azioni di cui al presente articolo, le parti dispongono in merito alla costituzione di una commissione paritetica cui è demandata la formulazione di proposte, da presentare al tavolo sindacale.

#### **Art. 13 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (Art. 7, comma 4, lett. m) del CCNL 2016-2018)**

13.1 La valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'Accordo Europeo dell'8 ottobre 2004 recepito dall'art. 28 del D.Lgs. n. 81/2008, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal D.Lgs 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

13.2 Le Parti concordano che siano effettuate riunioni semestrali tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nominati dalle OO.SS. e il competente Settore Servizio di Prevenzione e Protezione, al fine di garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza.

13.3 L'Amministrazione coinvolge, consulta, informa e forma i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) secondo le disposizioni del D.Lgs. n. 81/2008, impegnandosi altresì a realizzare un piano pluriennale di formazione in materia di tutela della salute e della sicurezza di tutto il personale.

**Art. 14**  
**Banca ore**  
**(art. 7, comma 4, lett. o) del CCNL 2016-2018)**

14.1 L'orario prestato a titolo di straordinario può essere computato, per un massimo annuale di 36 ore su autorizzazione del dirigente e su richiesta del dipendente a titolo di banca ore e dà diritto alla corresponsione delle maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario ed a riposi compensativi o "recuperi" (5 giorni nell'anno solare).

14.2 Le Parti condividono l'obiettivo di introdurre la possibilità di utilizzare la banca delle ore anche a completamento dell'orario convenzionale giornaliero fermo restando le fasce di presenza obbligatoria; tale regolamentazione sarà introdotta, previo adeguamento delle procedure informatiche, entro il primo aprile 2020.

**Art. 15**  
**Strumenti di monitoraggio**

15.1 Ai fini della valutazione della compatibilità complessiva del fondo del salario accessorio, l'Amministrazione si impegna ad aggiornare periodicamente, con cadenza semestrale, e mantenendo un orizzonte temporale di cinque anni compreso quello di elaborazione, il documento "Simulazione dell'andamento del salario accessorio del personale del comparto", la cui elaborazione per il quinquennio 2019 - 2023 è allegata al presente accordo (All.B).

**ART. 16**  
**Disposizione finale**

16.1 Le Parti danno atto del reciproco impegno di avviare la nuova sessione contrattuale entro il mese di gennaio 2020, per effettuare:

16.1.1 la definizione dei contingenti per le procedure selettive dell'anno 2020 finalizzate all'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno della categoria e delle relative risorse come definito al paragrafo 7.4 del presente CCI;

16.1.2 la revisione degli istituti di cui all'art. 7 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 tra cui in particolare la disciplina dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro (Art. 70 bis del citato CCNL).

16.2 Le Parti inoltre concordano di approfondire, nell'ambito dei lavori dell'organismo paritetico per l'innovazione di cui all'articolo 11, le seguenti tematiche ai fini:

- della sperimentazione della fruizione delle ferie ad ore di cui dell'art. 29 del citato CCNL previo confronto ai sensi dall'art. 5 del citato contratto;

- della sperimentazione delle modalità per il riconoscimento del tempo di viaggio in missione come tempo di lavoro, ai sensi dell'art. 70 octies del CCNL;

- della revisione della regolamentazione della mobilità interna;

- dell'attivazione del lavoro agile (o smart working) allo scopo di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, come prevista anche nella Dichiarazione congiunta n. 2 del citato CCNL;

- dell'ampliamento del contraddittorio sulla valutazione anche per il personale del comparto non titolare di posizione organizzativa come previsto dall'art.14 comma 4 del CCNL .

16.3 Le Parti concordano, inoltre, che fino alla puntuale definizione di tutti gli istituti previsti CCNL Funzioni Locali 2016-2018, restano vigenti le disposizioni contrattuali relative agli istituti ancora da disciplinare.

## **DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE (PEO) DEL PERSONALE DEL COMPARTO:**

Ai fini della valorizzazione del personale e dello sviluppo delle risorse umane, a norma dell'articolo 16 del Contratto Collettivo Nazionale Funzioni Locali 2016/2018, sottoscritto in data 21.05.2018, si provvede a definire i criteri ed i requisiti di accesso per l'effettuazione delle progressioni economiche (di seguito PEO) all'interno di ciascuna categoria, da attribuire in modo selettivo al personale, nei limiti delle risorse a tale scopo destinate in sede di contrattazione decentrata del personale del comparto, in relazione alle risultanze della **valutazione della performance individuale**, dell'**esperienza professionale maturata** e della **verifica delle maggiori competenze acquisite**.

In sede di accordo decentrato integrativo viene preventivamente determinato con riferimento all'anno nel quale si prevede di attivare le progressioni economiche:

- I. l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto;
- II. l'importo da destinare alle progressioni economiche nei limiti dei contingenti determinati anche con riferimento alla consistenza di organico di ciascuna categoria e che costituirà il limite massimo per l'attribuzione della progressione ai dipendenti che ne fanno parte.

### **1. REQUISITI DI ACCESSO**

**1.1 Sono ammessi** alla selezione per l'attribuzione della PEO:

- i dipendenti che abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la Regione Toscana, cui si applica la disciplina del CCNL Comparto Funzioni Locali, in servizio nella posizione economica alla data di decorrenza prevista della PEO e che, al giorno precedente la data di decorrenza prevista, abbiano maturato almeno **due anni di anzianità di servizio nella medesima posizione economica**.  
Ai fini del computo, l'anzianità di servizio 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.

**1.2 Non sono ammessi** alla selezione per l'attribuzione della PEO:

- i soggetti che, alla data di decorrenza prevista della PEO, risultano cessati dal servizio (per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento ad altro ente etc), i dipendenti collocati in aspettativa o fuori ruolo ai sensi degli articoli 13, 14, 29 commi 10 e 11 e 43 comma 6 della l.r. 1/2009, dell' art. 18 della legge 183/2010 e art. 23 bis d.lgs. 165/2001 o in novazione ai sensi degli articoli 42 comma 4, 51 comma 8, 52 comma 7 e 58 comma 3 della l.r. 1/2009.

**1.3 Sono utili**, ai fini del computo del requisito dell'anzianità di servizio nella medesima categoria giuridica e posizione economica, i seguenti periodi:

- a) periodi di comando/distacco/assegnazione temporanea presso amministrazioni diverse dalla Regione Toscana o presso soggetti privati, nei limiti consentiti dalla legge, ai sensi dell'articolo 29 della l.r. 1/2009;
- b) periodi di servizio con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato maturati presso l'ultimo ente di provenienza in caso di passaggio nel ruolo della Regione Toscana, a seguito di processi di trasferimento di funzioni;
- c) i periodi con contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con la Regione Toscana, prestati nella medesima categoria giuridica e posizione economica di inquadramento a tempo indeterminato.

**1.4 Non sono utili**, ai fini del computo del requisito dell'anzianità di servizio i periodi:

- a) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.), diversi dal contratto a tempo determinato;

## **ALLEGATO A**

- b) di prestazione libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo;
- c) di comando/distacco/assegnazione temporanea di dipendenti di altre amministrazioni verso la Regione Toscana;
- d) i periodi di aspettativa, fuori ruolo individuati al precedente punto 1.2;
- e) maturati con rapporti a tempo determinato di cui agli articoli 41, comma 2 lett. b), c) e c) bis, art. 43, art. 44, comma 1, lett. b) c), 50, comma 2, lett. b), c) e c bis), art. 52, art. 53, comma 1, lett. b) e c), art. 56, comma 1, lett. b) e c) e art. 58 della l.r. 1/2009;
- f) in cui il dipendente sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari, con l'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio oppure di sospensione cautelare per procedimento penale o per misura restrittiva della libertà personale, fatto salvo, in tale seconda ipotesi, un'eventuale sentenza penale di assoluzione per i medesimi fatti che intervenga entro la data di decorrenza delle PEO; analogamente, in caso di riammissione in servizio per effetto di conciliazione, non sono utili i periodi non lavorati precedenti alla effettiva riammissione, salvo una diversa, espressa previsione contenuta nel Verbale di conciliazione medesimo;
- g) di assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.

Le tipologie di assenza di cui alle lettere f) e g) sono meglio specificate nella Tabella 1 "Assenze non utili ai fini dell'anzianità di servizio", riportata in allegato.

## **2. DECORRENZA**

2.1 La decorrenza giuridica ed economica della PEO è fissata, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 16, comma 7, del CCNL Funzioni Locali del 21.05.2018, al 1° gennaio di ciascuno anno.

2.2 Il possesso dei requisiti di accesso è fissato al giorno precedente la data di decorrenza della PEO per ciascun anno.

## **3. CRITERI DI VALUTAZIONE**

3.1 La selezione per l'individuazione degli aventi diritto alla PEO viene effettuata sulla base dei seguenti criteri di valutazione, cui sono attribuiti i punteggi stabiliti.

### **3.2 Criterio n. 1:**

#### **Valutazione della performance individuale**

E' associato un punteggio in dipendenza delle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede la decorrenza della PEO; il punteggio è attribuito sulla base della collocazione in una delle quattro fasce di merito previste dal sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale per ciascun semestre di valutazione, nel modo che segue:

1. **100 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella I fascia di merito;
2. **90 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella II fascia di merito;
3. **50 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella III fascia di merito;
4. **0 punti** per ogni valutazione il cui esito è rappresentato dalla collocazione del valutato nella IV fascia di merito.

Ai dipendenti che, nel periodo considerato, siano stati inseriti nella IV fascia di merito per un numero di valutazioni superiore alla metà di quelle effettuate non viene attribuito il punteggio di cui al presente criterio.

## **ALLEGATO A**

---

I dipendenti che, nel periodo considerato siano privi di una o più valutazioni ai sensi di quanto previsto dal vigente sistema di misurazione e valutazione della prestazione individuale o da normativa vigente, riceveranno un punteggio riparametrato sul numero di valutazioni disponibili; la riparametrazione verrà effettuata utilizzando la seguente formula:

(punteggio ottenuto dal dipendente x 600)/punteggio massimo ottenibile dal dipendente.

Nel caso non fosse disponibile alcuna valutazione il punteggio spettante è pari a quello medio ottenuto dai dipendenti appartenenti alla stessa categoria di inquadramento di quelli senza valutazioni per ciascun semestre di valutazione del triennio preso a riferimento.

La riparametrazione non viene effettuata per il personale assunto nel corso dell'ultimo triennio o, che nel medesimo periodo, si è trovato in una delle condizioni di cui al punto 1.4, lett. d), e), f) e g).

### **3.3 Criterio n. 2:**

#### **Esperienza professionale maturata**

L'esperienza professionale maturata viene declinata in base a:

- a) **anzianità di servizio nella posizione economica, al netto di quella richiesta come requisito di accesso, calcolata sulla base dei seguenti punteggi, computati nella frazione convenzionale in giorni<sup>1</sup>:**

**punti 1:** per ogni giorno di anzianità nella posizione economica immediatamente inferiore a quella di aspirazione, maturata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato in Regione Toscana o presso l'ultimo ente di provenienza per i dipendenti trasferiti a seguito di passaggio di funzioni, o a tempo determinato solo presso la Regione Toscana, esclusi i periodi non computabili come individuati al precedente punto 1.4.

Ai fini del computo dell'esperienza professionale maturata come declinata al criterio n. 2 si applica quanto già previsto al punto 1.3.

### **3.4 Criterio n. 3:**

#### **Verifica delle maggiori competenze acquisite**

E' presa a riferimento la formazione professionale fatta, con esito positivo della verifica finale sulle competenze acquisite, nel triennio precedente la data di decorrenza prevista per la PEO e attinente alla professionalità richiesta per la categoria e/o profilo di appartenenza del dipendente; saranno presi in considerazione i percorsi formativi programmati nell'ambito dei Piani e programmi di formazione per i quali è previsto il riconoscimento di crediti formativi (CF) utili ai fini della valutazione di cui al seguente criterio n. 3:

**punti 1 (CF):** per ciascuna ora di formazione riconducibile a percorsi di formazione con verifica finale delle competenze svolta positivamente dal dipendente. Fino ad un massimo di **20 punti**.

Il criterio n. 3 non viene computato in fase di prima applicazione, ai fini del punteggio complessivo da attribuire a ciascun dipendente, per le PEO del triennio 2019 -2021 e il peso del relativo criterio andrà ad accrescere quello del criterio n. 1.

## **4. PONDERAZIONE DEI PUNTEGGI**

### **4.1 Ponderazione dei punteggi relativi ai criteri n. 1, 2 e 3) ed esito della valutazione:**

1. Relativamente al **criterio n. 1** la ponderazione è stabilita nella misura pari al **50% del punteggio complessivo**. Per ogni dipendente valutato esclusivamente secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale vigente per la Regione Toscana viene calcolato un coefficiente ricavato dalla seguente formula:

---

<sup>1</sup>Per i dipendenti che abbiano effettuato una progressione a fini esclusivamente giuridici ai sensi dell'articolo 9, comma 21, del d.l. 78/2010, conv. in l. 122/2010, l'anzianità di servizio nella posizione economica decorre dalla data di attribuzione della medesima progressione a fini giuridici.

## ALLEGATO A

---

**(punteggio ottenuto dal dipendente/600) x 100 = coefficiente 1.**

Per ciascun dipendente valutato, in tutto od in parte, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance individuale di un ente diverso dalla Regione Toscana, il coefficiente 1 sarà calcolato previa riparametrazione del punteggio ottenuto dal dipendente in rapporto al massimo punteggio ottenibile presso l'altro ente, per consentire l'allineamento con il metodo di calcolo regionale.

2. Relativamente al **criterio n. 2** la ponderazione è stabilita nella misura pari al **45% del punteggio complessivo**; per ciascun dipendente viene calcolato un coefficiente ricavato dalla seguente formula:

**(punteggio ottenuto dal dipendente/punteggio massimo ottenuto per il criterio n. 2) x 100 = coefficiente 2.**

3. Relativamente al **criterio n. 3** la ponderazione è stabilita nella misura pari al **5% del punteggio complessivo**; per ciascun dipendente viene calcolato un coefficiente ricavato dalla seguente formula:

**(punteggio ottenuto dal dipendente/punteggio massimo previsto per il criterio n. 3) x 100 = coefficiente 3.**

Il coefficiente complessivo di ciascun dipendente, che servirà a sancirne il posizionamento nella graduatoria, sarà ricavato dalla seguente formula:

**(coefficiente 1 x 0,5) + (coefficiente 2 x 0,45) + (coefficiente 3 x 0,05) = coefficiente complessivo.**

Per gli anni 2019 - 2021 la ponderazione viene effettuata con l'utilizzo dei soli coefficienti 1 e 2 con conseguente attribuzione del peso del coefficiente 3 al coefficiente 1.

I numeri rappresentanti i vari coefficienti saranno arrotondati alla quinta cifra decimale, secondo il criterio matematico standard previsto dalla normativa europea.

## 5. FORMULAZIONE DELLE GRADUATORIE

5.1 In ossequio ai principi di semplificazione e celerità del procedimento la selezione per l'attribuzione della PEO avviene per ciascun anno d'ufficio, senza l'indizione di apposito avviso di selezione né presentazione delle domande da parte dei potenziali aventi diritto, sulla base della verifica del possesso dei requisiti effettuata da parte dell'Amministrazione.

5.2 Per ciascun anno le competenti strutture della Direzione Organizzazione provvedono alla puntuale ricognizione in merito:

- I. all'individuazione della platea dei potenziali aventi diritto alla PEO, in possesso dei requisiti di accesso previsti al paragrafo 1;
- II. all'elaborazione dei punteggi acquisiti da ciascun candidato, con riferimento a ciascuno dei criteri di valutazione individuati nel precedente paragrafo 3 e relativi metodi di ponderazione.

5.3 Eventuali posizioni di **pari merito** sono definite sulla base dei seguenti criteri di preferenza, in ordine progressivo di applicazione:

1. maggiore punteggio riferito al criterio n. 1;
2. maggiore età anagrafica;
3. titolo di studio più elevato;
4. sorteggio casuale.

5.4 All'esito delle attività istruttorie di cui sopra la Struttura competente provvede alla formazione di apposita graduatoria annuale, riportante, per ciascun candidato, il punteggio complessivo posseduto.

5.5 Per il personale ammesso alle selezioni, ai sensi del paragrafo 1, che, non ha prestato servizio in tutto o in parte presso la Regione Toscana, ai fini della formazione della graduatoria e nell'ambito delle attività istruttorie, la Struttura competente provvede, ove necessario, ad acquisire dalle Amministrazioni interessate le informazioni utili al computo dei criteri di valutazione:

- periodi di anzianità pregressa nei casi di cui al punto 1.3, lett. b), nonché eventuali periodi non utili ai fini del computo dell'anzianità;
- valutazioni del triennio che precede la data di decorrenza della PEO;
- formazione effettuata con caratteristiche analoghe a quella prevista al punto 3.4).

5.6 In caso di mancata o ritardata trasmissione da parte dell'Ente interessato, ai dipendenti è chiesta un'autodichiarazione sostitutiva al fine di non pregiudicare la posizione dei singoli. Le autodichiarazioni sostitutive sono soggette a verifica nei termini di legge.

5.7 Le graduatorie sono formulate annualmente di norma per ciascuna categoria (A, B, C e D); in sede di accordo per la determinazione del numero dei potenziali destinatari i contingenti e le relative graduatorie potranno essere ulteriormente articolati per posizione economica.

5.8 Alle graduatorie viene data evidenza pubblica tramite la pubblicazione del relativo decreto di approvazione sul sito istituzionale della Regione Toscana e tale pubblicazione ad ogni titolo deve intendersi come sostitutiva della comunicazione agli interessati. Sarà cura dell'Amministrazione rendere disponibile a ciascun dipendente, in un'apposita area della intranet regionale, il punteggio conseguito in relazione ai diversi coefficienti computati.

5.9 L'esito della procedura selettiva ha vigenza limitata al solo anno per il quale viene indetta la relativa selezione.

5.10 Le PEO sono attribuite d'ufficio, a seguito delle graduatorie formulate come sopra descritto e nei limiti dei contingenti e dei finanziamenti previsti annualmente in sede di contrattazione decentrata integrativa.

## **6. EFFICACIA**

6.1 I presenti criteri si applicano alle progressioni economiche all'interno delle categorie a partire dall'anno 2019.

Allegato1: Tabella delle assenze non utili ai fini dell'anzianità di servizio

**Tabella 1: Assenze non utili ai fini dell'anzianità di servizio**

<b>Tipologia</b>	<b>Codice</b>	<b>Riferimento normativo</b>
Aspettativa non retribuita per la quale disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	B06	Art. 39 CCNL 21/05/2018
	F23	Art.4 comma 2 L.53/2000
	F20	Art. 22 comma 3 L. 240/2010
	F15	Art. 15 CCNQ 04/12/2017
	F21	Art. 41 CCNL 21/05/2018
	F22	Art. 44 comma 2 CCNL 2018
	F29	Art. 18 L. 183/2010
	F35	Art 23-bis DLgs 165 /01
	F12	Art. 29 comma 10 e 11 LR 1/2009
Congedo non retribuito o altri tipi di assenze per le quali disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	F25	Art. 20 CCNL 22/01/2004
	F24	Art. 5 L. 53/2000 e art. 46 CCNL 21/05/2018
	C14	Art. 26, comma 4 D.Lgs. 151/2001
	A13 e A18	Art. 36 comma 2 e comma 8 CCNL 2018
	Z12	Art. 51 CCNL 2018
Sospensione dal servizio o assenze per le quali disposizioni legislative o contrattuali non prevedono il riconoscimento ai fini dell'anzianità maturata	H01	ART. 59 del CCNL 21.05.2018
	H11	
	H02	Art. 61 CCNL 2018
	H05	ART. 59 del CCNL 21.05.2018
	H98	ART. 420 C.P.C.

**SIMULAZIONE DELL'ANDAMENTO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE  
- QUINQUENNIO 2019 - 2023**

**1) Quadro delle risorse**

Nella tabella seguente sono indicate le risorse per il salario accessorio (fondo delle risorse decentrate e risorse per le posizioni organizzative) quantificate in via preventiva per il 2019, aggiornate con quanto concordato dalle delegazioni trattanti in merito alla destinazione di ulteriori € 217.900 al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative.

Quantificazione preventiva delle risorse per il salario accessorio 2019	Fondo delle risorse decentrate	Risorse posizioni organizzative	TOTALE
Risorse 2019	26.545.083	7.807.964	34.353.047
Residui anno precedente	3.827.538		3.827.538
<b>TOTALE</b>	<b>30.372.621</b>	<b>7.807.964</b>	<b>38.180.585</b>

**Tabella 1**

Gli importi di cui alla tabella 1 sono stati presi a base per effettuare una proiezione delle dinamiche del salario accessorio del quinquennio 2019-2023, assumendo che l'importo delle risorse 2019 (26.545.083 + 7.807.964) sia disponibile anche per gli anni 2020-2023. Valgono in merito le seguenti precisazioni:

- nell'importo delle risorse 2019 di cui alla precedente tabella sono incluse le risorse di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 2016-2018 (1,2% monte salari 1997) pari a € 490.472. Si ipotizza, ai fini della presente simulazione, che l'Amministrazione renda disponibile tale importo anche per gli anni 2020-2022;
- sono escluse le risorse determinabili soltanto in sede consuntiva (compensi di progettazione, compensi professionali degli avvocati, risparmi su straordinari ecc.);
- la quantificazione tiene conto della normativa vigente, con esclusione degli effetti del decreto crescita, ancora non esattamente determinabili poiché non è ancora stato emanato il provvedimento applicativo;
- non sono considerati gli effetti normativi ed economici sulle risorse per il salario accessorio derivanti dal futuro rinnovo contrattuale 2019-2021, per il quale non è ancora disponibile l'atto di indirizzo;
- nei calcoli che seguono, tutte le unità di personale sono state conteggiate in servizio effettivo e a tempo pieno; sono quindi ipotizzabili ulteriori margini positivi rispetto alla spesa effettiva, dovuti a rapporti p.time o eventuali periodi di aspettativa non retribuita. Tali ulteriori risorse sono da considerare a carattere variabile.

**2) Evoluzione degli organici**

La simulazione prende a riferimento la consistenza del personale in servizio a tempo determinato ed indeterminato al 01.01.2019 maggiorato delle unità relative al piano occupazionale dell'anno 2019, da correlare alle cessazioni verificatesi nell'anno 2018 e agli ulteriori resti assunzionali e al reclutamento programmato per il personale a tempo determinato. Per l'anno 2019, è stata ipotizzata una decorrenza nell'ultimo quadrimestre dell'anno ed è stato pertanto computato il relativo rateo di spesa.

Nella proiezione degli utilizzi, inoltre, è stato tenuto conto delle cessazioni certe (unità per le quali è già stato disposto un atto da parte dell'Amministrazione o per le quali si realizza il raggiungimento dei limiti di età nel periodo considerato) degli anni 2019-2023, come risultanti dai dati in possesso dell'Amministrazione a settembre 2019, sul presupposto che il turnover sia assicurato, fino al 2021 sulla base della attuale normativa, nella misura del 100% dei cessati (per l'anno 2019, a decorrere dall'anno 2020 e per gli anni 2020 e 2021 nell'anno in cui si verificano le cessazioni). Relativamente alle cessazioni 2022 e 2023, invece, nella simulazione è stato conteggiato il rateo di minore spesa nel medesimo anno poiché il reclutamento potrà avvenire a partire dall'anno successivo a quello di cessazione.

Si rinvia alla successiva tabella 3 per una stima delle ulteriori cessazioni potenziali del 2019-2023 e delle risorse che queste libererebbero a titolo di progressioni economiche nella categoria.

Tali ulteriori risorse, prudenzialmente non incluse nella presente simulazione, potrebbero incidere significativamente sul volume delle risorse disponibili.

### **3) Proiezione degli utilizzi**

---

Nella proiezione degli utilizzi:

- Si è tenuto conto delle quote di compensi di produttività erogate per l'anno 2018, comprensive della quota erogata a saldo; nella simulazione si è tenuto conto del fabbisogno per nuove assunzioni e del rateo di minore spesa derivante, nell'anno di cessazione, dalle cessazioni 2019, 2022 e 2023, come sopra definito;
- Nella determinazione del fabbisogno per le progressioni economiche all'interno della categoria si è tenuto conto della minore spesa (riferita alla progressione attualmente in godimento) attesa a seguito delle cessazioni 2019-2023 come sopra definito; gli importi a tale titolo inseriti nella tabella 2 sono una proiezione della spesa effettiva calcolata, come sopra illustrato, tenendo conto della dinamica degli organici;
- si è ipotizzato di destinare risorse all'indizione di una tornata di progressioni economiche all'interno della categoria per gli anni 2019-2021. Fermo restando il rispetto dei modelli relazionali previsti dal CCNL, ai fini della presente simulazione è stata ipotizzata la seguente destinazione, correlata al criterio della permanenza di 24 mesi nella posizione economica in godimento, maturata al 01.01.2019. Si stima di destinare all'istituto complessivamente € 3.422.387, di cui € 1.711.194 a partire dal 2019, ulteriori 855.596 a decorrere dal 2020 e ulteriori € 855.597 a decorrere dal 2021. Tali cifre sono già incluse nella simulazione di cui alla tabella 2;
- si ipotizza di destinare al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ulteriori € 527.100 a decorrere dall'anno 2020, da finalizzare al rafforzamento del presidio delle funzioni acquisite in applicazione della l.r. 22/2015 e all'incremento di 1.000 € lordi annui della retribuzione accessoria delle p.o. di attuale graduazione medio bassa;
- sistema indennizzante: nella simulazione è stato ipotizzato di destinare alle indennità varie (turno, reperibilità, maneggio valori, ex indennità di disagio, indennità di specifica responsabilità) negli anni 2020-2022 un importo equivalente a quello destinato con accordo preventivo nell'anno 2019, mantenendo stabile tale destinazione a prescindere dalle cessazioni attese; è stato inoltre ipotizzato di destinare ulteriori risorse per € 214.000 a decorrere dal 2020, da correlare al riequilibrio delle indennità di specifiche responsabilità già in godimento del personale transitato presso la Regione in forza della l.r. 22/2015;
- si ipotizza di destinare alla differenziazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL funzioni locali 2016-2018 l'importo di € 13.000 a decorrere dall'anno 2020;

<b>PROIEZIONE RISORSE</b>	<b>PROIEZIONE risorse 2019</b>	<b>PROIEZIONE risorse 2020</b>	<b>PROIEZIONE risorse 2021</b>	<b>PROIEZIONE risorse 2022</b>	<b>PROIEZIONE risorse 2023</b>
risorse tab. 1	26.545.083	26.545.083	26.545.083	26.545.083	26.545.083
residui anno precedente	3.827.538	5.100.157	4.174.984	2.512.065	1.207.109
<b>TOTALE</b>	<b>30.372.621</b>	<b>31.645.240</b>	<b>30.720.067</b>	<b>29.057.148</b>	<b>27.752.192</b>
<b>PROIEZIONE UTILIZZI</b>	<b>SIMULAZIONE utilizzi 2019</b>	<b>SIMULAZIONE utilizzi 2020</b>	<b>SIMULAZIONE utilizzi 2021</b>	<b>SIMULAZIONE utilizzi 2022</b>	<b>SIMULAZIONE utilizzi 2023</b>
progressioni economiche nella categoria	7.951.789	8.476.300	9.214.046	9.030.970	8.798.325
indennità di comparto	1.868.941	1.973.021	1.973.021	1.950.537	1.943.152
indennità varie (turno, reperibilità ...)	390.000	390.000	390.000	390.000	390.000
ex indennità di disagio	70.000	70.000	70.000	70.000	70.000
ind. specifiche responsabilità e dir. e staff	1.950.000	2.164.000	2.164.000	2.164.000	2.164.000
compensi di produttività	12.957.070	13.772.172	13.772.172	13.619.769	13.564.332
differenziazione premi art. 69 CCNI 2016-2018		13.000	13.000	13.000	13.000
compensi patrocínio legale	84.663	84.663	84.663	84.663	84.663
risorse da destinare alle po		527.100	527.100	527.100	527.100
risorse residue da destinare	5.100.157	4.174.984	2.512.065	1.207.109	197.620
<b>TOTALE</b>	<b>30.372.621</b>	<b>31.645.240</b>	<b>30.720.067</b>	<b>29.057.148</b>	<b>27.752.192</b>

Tabella 2

Si precisa infine che il valore annuo, in termini di progressioni economiche, corrispondente al personale che potrebbe cessare dal servizio nel quinquennio 2019-2023, riepilogato nella seguente tabella e basato sui dati in possesso dell'Amministrazione a settembre 2019, potrebbe modificare il quadro di riferimento di cui alla presente analisi. Si precisa che i dati di cui alla tabella 3 hanno carattere potenziale ed indicativo, in quanto dipendente dalla autonoma decisione del dipendente di cessare il rapporto di lavoro e variabili in funzione della effettiva data di cessazione.

Cessazioni ipotetiche anni 2019-2023 (unità che maturano nel periodo considerato i requisiti cd. "ex Fornero" o "quota 100" il cui pensionamento è funzione di una scelta individuale del dipendente)		
2019	1	4.770
2020	31	71.353
2021	45	127.428
2022	39	117.295
2023	37	97.017
TOTALE	153	417.862

**Tabella 3**



## Nota a Verbale del 5 dicembre 2019

Per senso di responsabilità al fine di portare a termine il necessario percorso delle PEO, le sigle sottoscrivono il presente accordo decentrato.

Si conferma però la criticità riguardo alle Specifiche Responsabilità, oltre alle "Indennità condizioni lavoro", per le quali si richiede fin da gennaio 2020 l'apertura di confronto con l'Amministrazione, che conduca ad una rapida analisi dei reali compiti e responsabilità assegnati al personale delle strutture centrali e periferiche, conseguenti allo sviluppo delle funzioni dell'Ente, che porti alla loro ridefinizione nonché reperimento delle necessarie risorse.

Cordiali saluti

UIL FPL  
Flavio Gambini  
*[Signature]*

*[Signature]*  
CISL FP

*[Signature]*  
FP Comuni Toscana

CSA REGIMI ENTI LOCALI

*[Signature]*



## Nota a verbale

L'apposizione della nostra sigla sul Contratto Decentrato è giustificata essenzialmente dalla necessità di garantire a tutti i dipendenti il percorso intrapreso sulle Progressioni Economiche e porre così fine a un inaccettabile stallo decennale.

Manifestiamo però netta contrarietà riguardo al vincolo introdotto dalla delegazione trattante di parte pubblica al punto 9.2.5 (*raggiungimento di un livello minimo di risultati*) in quanto postula una connessione illogica e non prevista neppure dal Contratto Nazionale fra specifiche responsabilità e performance.

Parimenti, stigmatizziamo l'ingiustificata assenza di un preventivo e puntuale censimento degli effettivi compiti di specifica responsabilità assegnati nei vari settori, che avrebbe portato alla corretta quantificazione del budget necessario all'attribuzione dell'indennità di cui all'art.70-quinquies CCNL 2016-18 anziché ricorrere al dato storico, viziato dalla forte disomogeneità di distribuzione di tale istituto contrattuale tra personale ante-L.R.22 e personale ex-L.R.22 e imputabile a differenti criteri storici di assegnazione dell'istituto, ben più restrittivi per il secondo contingente rispetto al primo.

Poiché tale impostazione condurrebbe a perpetuare le disuguaglianze e dunque a favorire il contenzioso, auspichiamo che detto censimento venga effettuato fin dal momento della definizione dei piani di lavoro relativi al primo semestre di applicazione del Contratto e che, qualora in alcuni settori emergano deficit di budget non eliminabili con modifiche ai piani di lavoro tese a concentrare - nel rispetto della disciplina contrattuale e dell'equo riparto dei carichi lavorativi - i compiti di responsabilità in capo a un minor numero di soggetti, venga immediatamente riaperta la trattativa per la rapida risoluzione del problema.

Il confronto dovrà essere riaperto anche sulle indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL), sulla disciplina della trasferta (art. 70-octies CCNL) nonché su tutte le altre questioni materializzatesi a seguito del trasferimento di funzioni operato dalla L.R.22/15, individuando ulteriori fondi e discipline e che consentano - quale reale priorità - la completa eliminazione delle situazioni di sofferenza e di disparità di trattamento, ancora irrisolte dopo ben quattro anni.

Galileo Cacioli Paciscopi delegato USB-PI componente RSU