

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

TRIENNIO 2018/2020 PER LA RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

DI CUI ALL'ART. 67 DEL CCNL DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 21 MAGGIO 2018

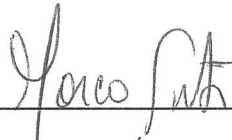
Il giorno 8 del mese di febbraio dell'anno 2019 alle ore 9,00 presso la sede dell'Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte, in Via Nizza 18 – TORINO, si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. art. 7 comma 2 del C.C.N. L. del personale del Comparto Regioni Autonomie Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 35 dell'8 ottobre 2018

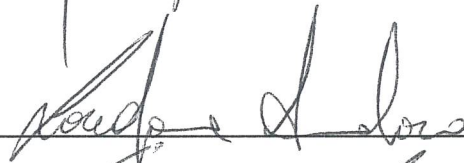
Il Presidente

Dott. Marco SISTI



I Componenti

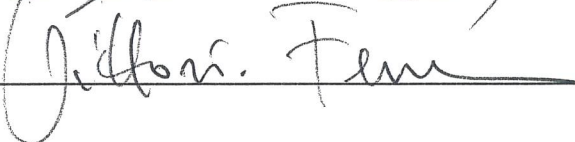
Dott.ssa Loredana ANNALORO



Sig. Giorgio BERTOLLA



Dott. Vittorio FERRERO



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

R.S.U

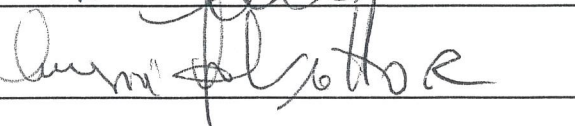
Dott. Simone LANDINI



Dott. ssa Elena POGGIO



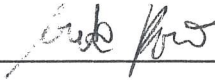
Dott.ssa Lucrezia SCALZOTTO



OO.SS Aziendali

CGIL:

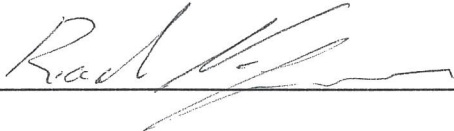
Dott.ssa Cristina BARGERO



Dott. Francesco CANDIDO

CISL:

Dott. Riccardo NEGRINO



UIL

Dott. Carlo Alberto DONDONA



Dott. Antonio DI CAPUA



CSA

Sig. Alessandro CUNSOLO





- visto il CCNL sottoscritto in data 21 maggio 2018
- visto l'art. 23, comma 2, del d.lgs n.75 del 25 maggio 2017 che prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016
- preso atto che con determinazione del Direttore n. 136 del 30 novembre 2018 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate, nel rispetto di quanto previsto all'art.67 del CCNL del 21/05/2018
- preso atto, altresì, che il totale complessivo del fondo 2018 non supera il corrispondente importo dell'anno 2016 e ammonta complessivamente ad euro 145.707,62 al netto dell'importo destinato alle posizioni organizzative pari ad euro 235.725,23 oltre alle risorse variabili, non soggette al limite (resto anno precedente per € 46.200,26 risparmi derivanti dallo straordinario anno precedente per € 1.468,12 e quota derivante dall'applicazione dell'art. 43 della Legge n. 449/97 per € 61.989,45) per complessivi 255.365,45 (all.1)
- acquisito, ai sensi dell'art. 40 de D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il parere del Collegio dei revisori dei Conti dell'Istituto, nota del 07 febbraio prot. n. 237, relativo alla sussistenza della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio
- dato atto, altresì, che con provvedimento deliberativo n.2 del mese di gennaio 2019 il Cda ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono

il seguente contratto decentrato triennale di lavoro 2018/2020

Handwritten signatures of the parties involved in the contract, including the Cda and the management.

Art. 1

CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto integrativo aziendale disciplina le materie di contrattazione decentrata integrativa triennio 2018/2020 e concerne per le parti economiche l'anno 2018 (All.2).

Art. 2

RELAZIONI SINDACALI

1. Per quanto attiene le relazioni sindacali, si applicano le norme legislative e contrattuali introdotte dal nuovo contratto nazionale di lavoro al Titolo II.
2. Le relazioni sindacali tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale si svolgono al tavolo negoziale così come costituito ai sensi del C.C.N.L. e sono improntate ai principi di correttezza e di rispetto dei ruoli.
3. Il sistema delle relazioni sindacali è composto principalmente dai seguenti modelli relazionali:
 - a) contrattazione integrativa
 - b) confronto
 - c) informazione.

Art. 3

CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

1. La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti.
1. Sono oggetto di contrattazione, le materie indicate nell'art. 7 comma 4 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 e precisamente:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art.68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

PS *AME* *US* *AS*
U⁴ *AS* *AS* *AS* *AS*

-
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche
- d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione
- e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1
- f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva
- g) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo
- h) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1
- i) la correlazione tra i compensi, di cui all'art. 18, comma 1, lett. h), e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- j) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile
- k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese
- l) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro
- m) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2
- n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000
- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are stylized and vary in length and complexity. Some appear to be initials, while others are more complete names. There are approximately 10-12 distinct marks.

-
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2
- r) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000
- s) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi
- t) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67
- u) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa
- v) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo
- w) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 4

CONFRONTO

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
2. È oggetto di confronto quanto riconducibile alle materie di cui agli art.7 comma 3 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 e, precisamente:
 - a) articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro
 - b) criteri generali dei sistemi di valutazione della performance
 - c) individuazione dei profili professionali

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature 'U.F.' on the left, and several other initials and signatures in the center and right, such as 'AME', 'AS', and 'AD'.

-
- d) i criteri di riferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa
- e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità
- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.lgs n.165/2001
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7
- h) i criteri di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative.
3. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per l'informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, le parti si incontrano entro 5 giorni dall'informazione. Il confronto è richiesto dai soggetti sindacali. L'incontro può anche essere chiesto dalla delegazione di parte pubblica contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 5

INFORMAZIONE

1. L'Ente trasmette preventivamente ai soggetti sindacali di cui all'art.7, comma 2, del C.C.N.L. del 23/05/2018 dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
2. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto dalle disposizioni del presente contratto il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

gn *me* *CS* *ff*
U.F. *\$* *SLM* *#*
CS

Art. 6

RISORSE DECENTRATE UTILIZZO

1. Le parti stabiliscono di destinare, prioritariamente, le risorse del fondo al finanziamento:
 - a) dei differenziali di progressione economica riconosciuti al personale negli anni precedenti
 - b) quote dell'indennità di comparto di cui all'art.33 comma 4, lett.b) e c) del CCNL del 22 gennaio 2004.
2. Le parti stabiliscono di ripartire le risorse disponibili tra i seguenti istituti contrattuali:
 - a) premi correlati alla performance art.7 ;
 - b) differenziazione del premio individuale art. 9;
 - c) premio annuale per l'innovazione art. 10;
 - d) indennità per specifiche responsabilità art. 11;
 - e) indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 12;
 - f) progressione economica all'interno della categoria art.13.

Art. 7

**CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE RISORSE DESTINATE
ALL'ORGANIZZAZIONE E ALLA PERFORMANCE**





1. Le parti stabiliscono annualmente l'ammontare da destinare per l'erogazione dei compensi diretti ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.
2. Per il riconoscimento del compenso, di cui al comma 1, è richiesta la presenza in servizio durante l'anno solare di almeno 120 giornate lavorative.
3. Per il personale assunto nel corso dell'anno solare, il compenso di cui al comma 1 è proporzionale al periodo intercorso dalla data di assunzione al 31 dicembre dell'anno di riferimento, fatta salva la condizione di aver svolto almeno 120 giornate lavorative.
4. Per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, il compenso di cui al comma 1 è proporzionale alla durata della prestazione lavorativa.



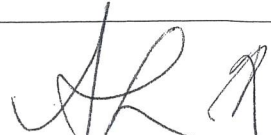

(1).f.

(Handwritten signatures and initials)



5. Il compenso è distribuito per una quota, pari al 40%, in rapporto alla presenza in servizio del dipendente e per la restante quota, pari al 60%, a seguito della valutazione della performance effettuata sulla base del sistema vigente.
6. Le assenze per le quali è applicata la decurtazione della quota teorica sono le seguenti:
 - a) la malattia
 - b) lo sciopero
 - c) il congedo parentale retribuito e non retribuito
 - d) il congedo straordinario non retribuito per cure ai figli inferiori ai tre anni
 - e) l'assenza per ricovero ospedaliero
 - f) l'aspettativa mandato politico-amministrativo
 - g) la sospensione dal servizio
 - h) l'aspettativa sindacale non retribuita
 - i) l'assenza ingiustificata
 - j) il ritardo ingiustificato
 - k) i permessi per particolari motivi personali o familiari (art. 32 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018).
7. La somma dello stanziamento annuale non erogata a causa di assenza, o a causa di valutazione negativa, o a causa del non raggiungimento del minimo di giornate lavorative previste per aver titolo al compenso, viene ridistribuita tra i dipendenti aventi titolo.
8. In base all'art. 71 della legge n. 133/2008 le assenze per malattia inferiori a 10 giornate lavorative consecutive costituiscono economia di bilancio.

Art. 8

QUOTE INDIVIDUALI DI CATEGORIA

1. Le parti stabiliscono, per la determinazione del premio, di avvalersi della seguente scala parametrica per il calcolo delle quote individuali per ciascuna categoria.

Categoria	Coefficiente
B1-B8	0,75
C1-C6	0,82
D1-D2	0,93
D3-D7	1

Art. 9

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente.
2. La misura della maggiorazione prevista al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei compensi attribuiti al personale che ha ottenuto nella valutazione dell'anno di riferimento il punteggio massimo previsto dal sistema di valutazione.
3. La maggiorazione del premio può essere riconosciuta ad un massimo del 20% del personale valutato.
4. Qualora gli aventi diritto siano in numero superiore alla percentuale prevista al comma 3, la Direzione, con provvedimento motivato, procede all'attribuzione del premio individuale.
5. Il personale può accedere al premio per l'innovazione, previsto all'art. 10, solo se rinuncia alla maggiorazione.

[Handwritten signatures and initials]

O.F. 10

[Handwritten initials: \$, A, AD, H]

Art 10

IL PREMIO ANNUALE PER L'INNOVAZIONE

1. Al fine di premiare i migliori progetti ideati dai dipendenti dell'Istituto, una parte delle risorse disponibili al trattamento accessorio è destinata al premio annuale per l'innovazione (All.2).
2. Il premio annuale per l'innovazione è assegnato al dipendente, o al gruppo di dipendenti, che abbia predisposto un progetto che consenta di produrre un significativo miglioramento dei servizi offerti, o dei processi interni di lavoro, con un elevato impatto sulla performance organizzativa o un risparmio sui costi di funzionamento.
3. La candidatura al premio per l'innovazione deve essere presentata entro il 28 febbraio di ogni anno.
4. La valutazione comparativa delle candidature e la conseguente assegnazione del premio per l'innovazione è di competenza dell'OIV che conclude il procedimento di valutazione entro il 30 aprile di ogni anno.
5. La candidatura deve essere corredata da una relazione che illustri i contenuti dell'iniziativa e la dimostrazione dei benefici ottenibili, oppure ottenuti, mediante la realizzazione del progetto.
6. Le parti stabiliscono che l'importo del premio, per ciascun dipendente che partecipa al progetto, non può essere superiore alla maggiorazione attribuita ai sensi dell'articolo 9.

Art. 11

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

1. Al personale non titolare di P.O. è riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2018.
2. L'indennità può essere erogata al personale al quale siano stati attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità. I compensi per specifiche responsabilità non possono essere riconosciuti per lo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente riconducibili nell'ambito del profilo professionale posseduto dal dipendente.

11





3. Al personale a tempo determinato possono essere attribuiti compiti con specifiche responsabilità se il periodo lavorativo nel corso dell'anno è superiore ad almeno 10 mesi.
4. L'attribuzione delle responsabilità, di cui al comma 1, è di competenza del direttore su proposta del dirigente responsabile.
5. L'indennità è attribuita con atto scritto e motivato del direttore, a seguito di relazione redatta dal dirigente responsabile sull'attività, che il dipendente dovrà svolgere nel corso dell'anno solare.
6. L'importo dell'indennità è differenziato per categoria secondo il seguente schema.

Categoria	Importo minimo in euro	Importo massimo in euro
B1-B8	1000	2000
C1-C6	1300	2300
D1-D2	1500	2500
D3-D7	2000	3000

Art. 12

DETERMINAZIONE INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

1. Ai sensi dell'art.70bis del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, l'ente corrisponde una "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare i dipendenti per lo svolgimento di attività implicanti il maneggio valori.
2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività nel seguente valore giornaliero: euro 10.

[Handwritten signatures and initials]

Art. 13

**PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI E CRITERI
PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI NELLE CATEGORIE**

1. Per la partecipazione alle progressioni economiche orizzontali il dipendente deve possedere i seguenti requisiti:
 - a) essere dipendente a tempo indeterminato
 - b) essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento pari a ventiquattro mesi, ai sensi dell'art. 16, comma 6, del C.C.N.L. del 21 maggio 2018
 - c) essere in servizio (non in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo)
 - d) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla censura scritta nell'ultimo triennio
 - e) aver conseguito una valutazione almeno pari al 70% del punteggio massimo per ciascun anno dell'ultimo triennio.
2. La progressione economica si realizza nel limite delle risorse stanziare (All.3) e nel rispetto dei seguenti criteri selettivi.
 - a) Per le categorie B e C, la valutazione terrà conto dei seguenti elementi:
 - i. risultati ottenuti
 - ii. prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale anche conseguenti ad interventi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative ed ai processi di riorganizzazione
 - iii. impegno e qualità della prestazione individuale
 - iv. esperienza acquisita.
 - b) Per la progressione all'ultima posizione economica delle categorie B e C, nonché per la progressione all'interno della categoria D, la valutazione terrà conto, insieme agli elementi elencati ai punti i, ii, iii e iv, dei seguenti elementi:
 - v. capacità di costruire relazioni positive con utenti e committenti esterni
 - vi. capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi
 - vii. capacità di proporre soluzioni innovative e migliorative dell'organizzazione.

[Handwritten signatures and initials]



3. Il valore degli elementi indicati ai punti i, ii, iii e iv è dato dalla media dei punteggi ottenuti nelle valutazioni della performance degli ultimi tre anni ed espressi in termini percentuali rispetto al massimo punteggio ottenibile. In base ai valori ottenuti sono predisposte due differenti graduatorie provvisorie: una con riferimento al personale di categoria B e C e l'altra con riferimento al personale di categoria D.
4. Una commissione composta dai dirigenti con incarico di responsabilità e dal Direttore dell'Istituto predispone le graduatorie provvisorie e procede alla formulazione dei giudizi rispetto agli elementi indicati ai punti v, vi e vii. Per la redazione delle graduatorie definitive il peso attribuito alle valutazioni dell'ultimo triennio è pari al 70%; quello relativo agli elementi di cui ai punti v, vi e vii è pari al 30%.
5. Le risorse stanziare annualmente sono utilizzate per finanziare le progressioni, nel rispetto delle graduatorie ottenute in base all'applicazione dei commi precedenti, secondo un criterio proporzionale che tiene conto della distribuzione del personale a tempo indeterminato tra le diverse categorie, ovvero per il 2018:
 - il 23% delle risorse è destinato al finanziamento delle progressioni orizzontali delle categorie B e C
 - il 77% al finanziamento delle progressioni orizzontali della categoria D.

Art. 14

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa (P.O.) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse P.O.
2. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è basata sulla valutazione della performance riconosciuta ai titolari di P.O. Una valutazione inferiore alla

U.f. 14

sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

3. Dato atto che la consistenza dell'importo delle risorse destinate al pagamento delle indennità di posizione e di risultato è quello stanziato nel 2016 e cioè euro 235.725,23, le parti stabiliscono che, per l'anno 2018, l'indennità di risultato è pari al 25% dell'indennità di posizione.
4. Per l'attribuzione dell'indennità di risultato trova applicazione il sistema di valutazione vigente.

Art. 15

WELFARE INTEGRATIVO

1. L'ente si impegna a sostenere per il triennio 2018/2020 la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale previsti all'art.72 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018, mediante:
 - a) iscrizione al Circolo ricreativo dei dipendenti regionali
 - b) anticipazione costo biglietti trasporto mezzo pubblico con trattenuta mensile sullo stipendio
2. La lista dei benefici previsti al comma 1 può essere incrementata nell'ambito della redazione di un Piano aziendale per il welfare integrativo.

Art. 16

TEMPI E MODALITA' APPLICATIVE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

1. Le parti concordano, fatti salvi i casi di forza maggiore, i seguenti tempi di applicazione del presente contratto:
 - a) entro 30 giorni dall'approvazione di un nuovo assetto organizzativo l'adozione degli atti di affidamento di incarico di titolare di posizione organizzativa;
 - b) decorrenza del nuovo livello economico dal 1° gennaio dell'anno di riferimento;





- c) entro il mese di febbraio¹ l'adozione dei provvedimenti di attribuzione delle responsabilità di cui all'articolo art. 11 del presente contratto decentrato, con l'eccezione di cui al comma 2.
2. Le parti concordano, fatti salvi i casi di forza maggiore, i seguenti tempi di applicazione del presente contratto:
3. Le parti concordano, altresì, la seguente tempistica per i pagamenti relativi all'applicazione del presente contratto decentrato:
- a) erogazione delle indennità di cui agli articoli 11 e 12 del presente contratto decentrato con la mensilità entro il mese di febbraio dell'anno successivo all'attribuzione della responsabilità
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance, previsti all'articolo 7 del presente contratto, entro il mese di aprile di ogni anno
 - c) erogazione delle retribuzioni di risultato, previste all'articolo 14 del presente contratto, entro il mese di aprile di ogni anno
 - d) erogazione premio di innovazione e maggiorazione premio individuale entro il mese di maggio di ogni anno.

Art. 17

DISAPPLICAZIONI

1. La nuova disciplina introdotta dalle disposizioni del presente contratto decentrato 2018/2020 sostituisce integralmente tutte le discipline in materia del precedente contratto decentrato 2017/2019.
2. Le parti stabiliscono di riaprire la trattativa, per la parte economica, qualora il fondo 2018 venga rideterminato alla luce di interpretazioni autentiche della normativa contrattuale nazionale.

¹ Nel 2018 i provvedimenti di attribuzione vengono adottati entro il mese di dicembre.



Dichiarazione congiunta

Le parti si impegnano a rivedere entro il 15 febbraio 2019 i contenuti dell'articolo 13 riguardante la disciplina delle progressioni economiche orizzontali e relativi stanziamenti di cui all'allegato 3, in concomitanza e coerenza con la revisione dell'attuale sistema di valutazione della performance del personale.

U.F.¹⁷ *[Handwritten signatures]*



Nota a verbale

Stante il confronto al 21 dicembre, che non lascia ulteriore margine alla modifica di ulteriori aspetti non pienamente condivisibili

- a) art. 3 cita diverse materie alcune delle quali non rese disponibili
- b) assenza della performance organizzativa
- c) art. 13 inopportuno collegamento tra le progressioni orizzontali e la valutazione meritocratica
- d) art. 11 indennità di specifica responsabilità vincolate ai mesi di presenza anziché alle competenza
- e) art. 10 istituzione del premio annuale per l'innovazione finanziato con risorse del personale.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature, a signature with 'CP' above it, and several other initials.

FONDO SALARIO ACCESSORIO ANNO 2018**Fonti di finanziamento****Risorse stabili Comma 1**

Art. 67, comma 1 Unico importo consolidato Anno 2017	376.471,28
Art. 67, comma 2, lett. a) incremento stipendiale anno 2019 (83,20 per le unità di personale in servizio al 31/12/2015)	
Art. 67, comma 2, lett. b) incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	4.961,34
Art. 67, comma 2 lett. c) recupero RIA e assegni pers. Cessati a.p.	-
Art. 67, comma 2, lett. f) incremento dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale, sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,2% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;	-
Art. 67, comma 2, lett. h) (risorse per incremento dotazioni organiche) (art. 67 comma 5 lett. a)	
Art. 67, comma 1 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza	-235.725,23
TOTALE FONDO STORICO	145.707,39
Risorse variabili - non soggette al limite	
Art. 67, comma 3, lett. a) art. 43 della l. 449/1997	61.989,45
art. 67 comma 3 lett. e) risparmi straordinario anno precedente	1.468,12
Art. 68 comma 1 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente	46.200,26
TOTALE VARIABILI	109.657,83
TOTALE FONDO STORICO	145.707,39
TOTALE FONDO COMPLESSIVO	255.365,22
Fonti di finanziamento variabili - soggette al limite	
art. 67 comma 3 lett. h) Integrazione 1,2% monte salari dell'anno 1997 (no quota della dirigenza)	-
Art. 67, comma 3, lett. i) performance programmazione di gestione (art. 67 comma 5 lett. b)	
Risorse che non transitano nel fondo	
FONDO STRAORDINARIO	3.880,57
FONDO POSIZIONI ORGANIZZATIVE E RISULTATO	235.725,00

U.F.

CM
Ane
ad



UTILIZZO RISORSE ANNO 2018	
Indennità di comparto anno 2018	17.210,43
Storico progressioni economiche	72.570,18
premi correlati alla performance organizzativa (art. 68 comma 2 lett. a)	0
premi correlati alla performance individuale (art. 68 comma 2 lett. b) (produttività)	115.500,00
Compensi per specifiche responsabilità (art. 68 comma 2 lett. e) personale a t.d e a t.ind	29.700,00
Art.70 bis comma 1 lett.c)maneggio Valori	350,00
Premio Innovazione.Art.20 comma 1 lett. b)	1.500,00
Progressioni economiche anno 2018	8.000,00
Art. 69 Differenziazione del premio annuale (maggiorazione premio individuale)	10.500,00
TOTALE RISORSE STANZIATE	255.330,61

QUINDI ENTRATE DISPONIBILI	255.365,22
TOTALE UTILIZZO	255.330,61
Resto	34,61

UF - *[signature]*
[signature] *[signature]* *[signature]*
[signature] *[signature]*

	All. 3		
UTILIZZO RISORSE TRIENNIO 2018/2020	2018	2019	2020
Articolo 13 comma 2. Progressioni economiche	8,000.00	8,000.00	8,000.00

U.F.
CM
me
as
R
A
F