



**I POTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL  
PERSONALE DIPENDENTE  
2020 – 2022**

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*

**IPOTESI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE ASSAM - PER GLI ANNI 2020 – 2022.**

In data 23/12/2020 alle ore 10.00 tramite la piattaforma teams in videoconferenza ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- Andrea Bordoni Direttore ASSAM
- Uriano Meconi – Dirigente P.F. “Contabilità, risorse strumentali, attività forestali e sperimentazione agricola”
- Salvatore Infantino Posizione “Servizio fitosanitario regionale e agrometeorologia”

la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

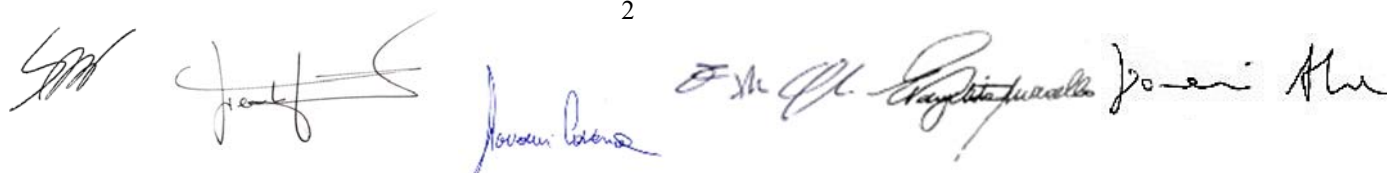
C.G.I.L. – FP: Simone Morbidoni e Gianluca Ferroni

C.I.S.L. – FP: Giovanni Cavezza e Fabio Onofri

U.I.L. – FPL: Marcello Evangelista e Giovanni Abate

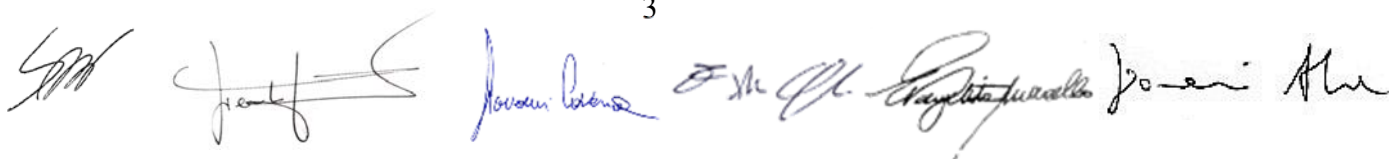
È assente il Dott. Meconi – Dirigente P.F. “Contabilità, risorse strumentali, attività forestali e sperimentazione agricola”.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'ipotesi del C.C.D.I. del personale dipendente dell'ASSAM 2020/2022, nonché la DICHIARAZIONE CONGIUNTA sotto riportata.



## Sommario

TITOLO I .....	5
DISPOSIZIONI GENERALI .....	5
Art. 1 - Premessa.....	5
Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo .....	5
Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse .....	6
TITOLO II .....	6
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI .....	6
Art. 4 - Relazioni sindacali .....	6
Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento.....	6
Art. 6 - Informazione.....	7
Art. 7 - Confronto.....	7
Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie.....	7
Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure .....	9
TITOLO III .....	9
ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI .....	9
Art. 10 - Diritto di assemblea.....	9
Art. 11 - Diritto di affissione.....	10
TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE .....	10
Art. 12 - Area delle posizioni organizzative .....	10
Art. 13 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative.....	11
Art. 14 - Graduazione e retribuzione di posizione .....	11
Art. 15 - Retribuzione di risultato .....	12
Art. 16 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa .....	13
Art. 17 - Progressione economica all'interno della categoria .....	13
Art. 18 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria .....	14
Art. 19 - Requisiti d'accesso.....	14
Art. 20 - Valutazione dei titoli ai fini della selezione .....	14
Art. 21 - Formazione della graduatoria .....	16
TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO .....	16
Art. 22 - Fondo risorse decentrate: quantificazione .....	16
Art. 23 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo.....	16
Art. 24 - Differenziazione del premio individuale .....	17
Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro.....	18
Art. 26 - Definizioni.....	18
Art. 27 - Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro .....	19



Art. 28 - Indennità di disagio e maneggio valori .....	20
Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità .....	21
Art 30 - Effetti applicativi della disciplina .....	25
Art. 31 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997. ....	26
Art. 33 - Risorse finalizzate .....	26
Art .34 - Contratti a tempo determinato .....	27
TITOLO VI .....	27
WALFARE AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO .....	27
Art 35 - Ferie e riposi solidali .....	27
Art 36- Salute e sicurezza.....	28
TITOLO VII.....	28
NORME FINALI E TRANSITORIE.....	28
Art. 37 - Disposizioni finali .....	28

Five handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right, they appear to be: a stylized signature, a signature that looks like 'Gianfranco', a signature that looks like 'Giovanni', a signature that looks like 'E. M. Pignatelli', and a signature that looks like 'Giovanni'.

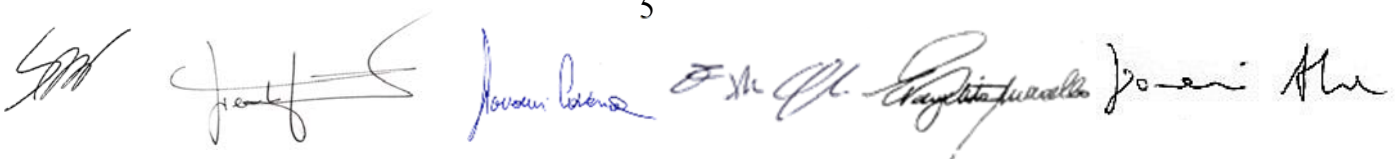
## TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

### Art. 1 - Premessa

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2018/2020, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego";
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) i CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009 per quanto compatibili con il nuovo CCNL 21.05.2018.
2. Le parti danno atto che la contrattazione integrativa si svolgerà sulle materie, tra i soggetti, secondo i tempi e le procedure definite dal CCNL 21/05/2018, dando atto che non possono in ogni caso essere sottoscritti in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dell'Ente.  
Sono altresì abrogati tutti i contratti collettivi decentrati e specifiche discipline dell'Ente che regolano materie o istituti già disciplinati dal citato CCNL 21.05.2018, nonché dal presente contratto decentrato.

### Art. 2 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale e, per quanto compatibile, al personale in somministrazione.
2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n. 165/2001".
3. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2020 – 31 dicembre 2022.
4. Gli effetti economici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso l'invio del testo in posta elettronica e la pubblicazione in Amministrazione Trasparente.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente nonché ai CCDI vigenti per il personale ASSAM.



### **Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse**

1. Le parti danno atto che non possono in ogni caso essere sottoscritte, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascun Ente. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del Codice Civile.
2. In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli.
3. A seguito di tale recupero verranno attivate procedure dirette all'accertamento delle responsabilità nell'attuazione delle disposizioni contrattuali che hanno determinato il superamento dei vincoli finanziari, a carico dei dirigenti che avranno autorizzato la maggiore spesa, con obbligo di recupero delle maggiori somme spese, a favore della contrattazione integrativa.
4. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione.

L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione integrativa di cui agli artt. 8 e 9. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

## **TITOLO II**

### **IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI**

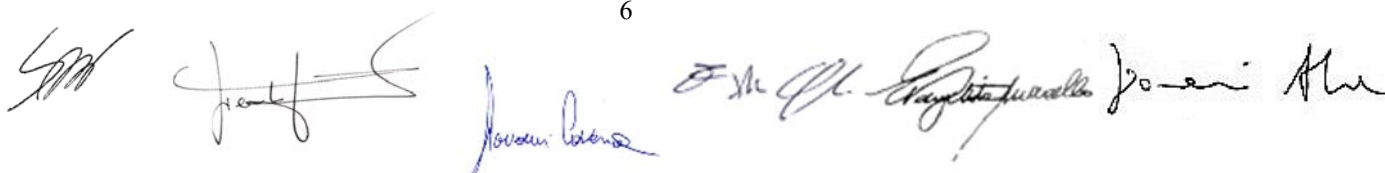
#### **Art. 4 - Relazioni sindacali**

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli delle Parti, 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 all'utenza, con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale del personale.
2. La presente normativa sostituisce ogni precedente disciplina in tema di relazioni sindacali.

#### **Art. 5 - Norme di comportamento, atti unilaterali e clausole di raffreddamento**

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.

Al termine del periodo indicato dall'art. 5 del CCNL 21/05/2018, le parti riassumono la propria autonomia decisionale nelle materie indicate dalla citata norma.



### **Art. 6 - Informazione**

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Lo strumento di norma utilizzato per garantire l'informazione alle Rappresentanze Sindacali è costituito dalla posta elettronica istituzionale dell'Ente.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, proposte di atti amministrativi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione sarà resa tempestivamente, di norma almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto da comunicare, salve le circostanze di particolare urgenza che non rendano possibile il rispetto di tale termine, fatto comunque salvo quanto previsto dal comma 2 dell'art 5 del CCNL 21/05/2018.
3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 7 e 8 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

### **Art. 7 - Confronto**

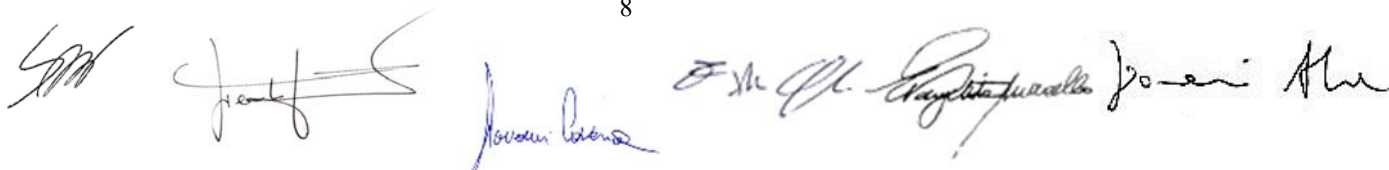
1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'Ente intende adottare.
2. 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, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, 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.
3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
  - a. l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
  - b. i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
  - c. l'individuazione dei profili professionali;
  - d. i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
  - e. i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione delle relative indennità;
  - f. il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati;
  - g. la verifica delle facoltà di riduzione del Fondo risorse decentrate in relazione alla modificazione della quantità delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
  - h. i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'Ente.

### **Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie**

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale.
2. I soggetti titolari della contrattazione integrativa sono:
  - a) la RSA o RSU;
  - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL 21/05/2018.



3. Per la parte pubblica, i componenti della delegazione di parte datoriale.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
  - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
  - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
  - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
  - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, 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;
  - 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;
  - i) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - l) l'elevazione del limite di 6 turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione del limite con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
  - m) l'elevazione del limite dei turni diurni e notturni effettuabili nel mese, sulla base di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL;
  - n) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
  - o) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
  - p) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
  - q) 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;
  - r) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale;
  - s) 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;
  - t) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
  - u) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
  - v) l'incremento delle risorse 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 del salario accessorio;
  - z) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
  - aa) individuazione delle situazioni personali e familiari che consentono l'esonero dai turni di lavoro notturni.
5. Ogniqualevolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Ente si impegna a convocare le parti sindacali per il confronto sui riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni, fatte salve le materie oggetto di specifica contrattazione.





### **Art. 9 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

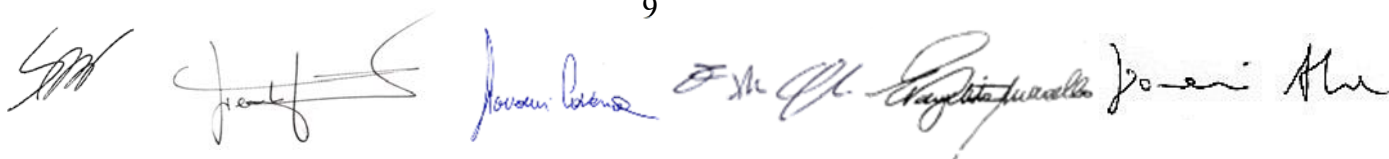
1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 8, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo devono essere negoziati con cadenza annuale possibilmente entro metà anno.
2. Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 8, comma 4, con specifico accordo che integra il presente CCDI.  
Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 5, l'Ente può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 60 giorni.
3. Sulle altre materie di cui all'art. 8, comma 4, le parti, qualora ritenuto opportuno da uno dei soggetti firmatari, si incontrano, anche su specifiche materie, per valutare possibili modifiche a quanto disposto dal presente CCDI.  
Qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.
4. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione competente. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

### **TITOLO III**

### **ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI**

#### **Art. 10 - Diritto di assemblea**

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ 7.8.1998 e successive integrazioni, nonché dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei spazi concordati con l'Ente, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.
2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.
3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno due giorni lavorativi prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'Ente di uno spostamento del luogo dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici.
4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è trasmessa da coloro che hanno promosso l'assemblea e, in spirito di leale collaborazione, comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.



5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico.
6. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.
7. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. I tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

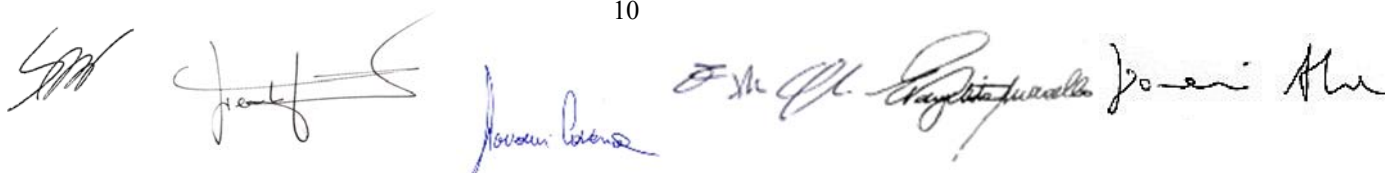
#### **Art. 11 - Diritto di affissione**

1. I componenti delle RSA o RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze territoriali aziendali, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'Ente ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro, tramite bacheche poste in prossimità degli orologi marcatempo o altri idonei strumenti anche telematici.

### **TITOLO IV ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

#### **Art. 12 - Area delle posizioni organizzative**

1. L'Ente istituisce, ai sensi del CCNL Funzioni Locali, posizioni organizzative che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
  - a) **lo svolgimento di funzioni di direzione** di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
  - b) **lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità**, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario e attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
2. Per le posizioni organizzative di tipo b) il personale deve essere in possesso del diploma di laurea specialistica nuovo ordinamento o del diploma di laurea vecchio ordinamento nonché, se necessario per le attività da svolgere, delle abilitazioni professionali specificamente previste dalla posizione.
3. Tali posizioni sono assegnate esclusivamente a dipendenti inquadrati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità all'art. 13 del presente contratto.
4. Le posizioni non dirigenziali sono istituite dall'ASSAM con Decreto del Direttore, sentiti i dirigenti di P.F.
5. Le risorse destinate al finanziamento dell'istituto delle P.O., nell'importo di € 49.560,00 vengono escluse dal fondo risorse decentrate e poste a carico del bilancio dell'ASSAM, risultanti dall'ammontare definito in sede di determinazione del fondo risorse decentrate all'uopo destinato nell'anno 2017, attualizzato al valore annuo delle P.O. esistenti nell'anno in corso.



### **Art. 13 - Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative**

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Direttore con atto scritto e motivato, sentiti i dirigenti di P.F., per un periodo massimo di 3 anni.
2. Per il conferimento degli incarichi l'Ente tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
3. Ai fini del conferimento degli incarichi delle posizioni organizzative istituite, gli aspiranti aventi titolo, in possesso dei requisiti minimi richiesti, presenteranno sintetici curricula, dai quali dovranno essere immediatamente rilevabili sia i titoli di studio e le abilitazioni professionali possedute che le esperienze lavorative svolte, secondo uno schema predisposto dall'ufficio del personale.
4. La procedura di affidamento degli incarichi verrà espletata attraverso un avviso predisposto dal Direttore, con il supporto dell'ufficio del personale, e pubblicato sul sito internet dell'Ente, a cui potranno accedere i dipendenti di categoria D in possesso dei titoli richiesti.
5. I provvedimenti di incarico per le posizioni organizzative dovranno essere motivati e dovranno tenere conto:
  - a) delle esperienze lavorative maturate all'interno, o se significative, anche all'esterno dell'Ente;
  - b) delle capacità di assumere responsabilità di prodotto e di risultato derivanti da atti e/o comportamenti positivi;
  - c) della capacità di *problem solving*, utilizzando, anche in forma multidisciplinare, le opportunità offerte in campo tecnico, informatico e procedurale;
  - d) della capacità, ove necessario al ruolo lavorativo, di gestire in modo ottimale il personale assegnato;
  - e) della capacità relazionale con l'utenza o con gli altri interlocutori esterni.
6. Le posizioni non dirigenziali che si rendano vacanti nel periodo triennale di riferimento, comprese le ipotesi previste dal successivo comma 8, verranno riassegnate attraverso lo scorrimento delle graduatorie o nel caso di esaurimento delle medesime attraverso un nuovo avviso del Direttore.
7. L'incarico di posizione organizzativa vacante può altresì essere conferito *ad interim* dal Direttore, sentito il dirigente di P.F., ad altro dipendente già titolare di posizione organizzativa, per la durata dell'incarico stesso e con incremento di retribuzione di risultato come previsto all'art. 14, comma 4 del presente contratto.
8. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato dal Direttore, sentito il dirigente di P.F. nel cui ambito gli stessi sono stati conferiti, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
9. La revoca dell'incarico in conseguenza di valutazione negativa comporta la perdita della retribuzione di risultato da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.

### **Art. 14 - Graduazione e retribuzione di posizione**

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, salvo i casi espressamente esclusi da specifiche normative di legge.
2. Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Ente tiene conto della seguente graduazione:
  - a) titolare di posizione organizzativa in *struttura semplice*: € 7.000,00



- b) titolare di posizione organizzativa in *struttura semplice avanzata* o in *struttura complessa*: €. 9.000,00
- c) titolare di posizione organizzativa in *struttura complessa avanzata*: €. 12.000,00
- d) titolare di posizione organizzativa in *struttura qualificata*: €. 16.000,00.
3. Per *struttura semplice* si intende la struttura che è responsabile di un'unica linea di attività/processo di lavoro seppur comportante procedimenti/provvedimenti di tipologia diversa tra loro correlati; laddove la struttura richieda un continuo e costante raccordo e collaborazione con altre strutture dell'Ente, la posizione organizzativa può configurarsi come *struttura semplice avanzata*.
4. Per *struttura complessa* si intende la struttura che è responsabile di molteplici linee di attività/processi di lavoro caratterizzati da procedimenti/provvedimenti di diversificato contenuto (multidisciplinarietà); laddove la struttura richieda un continuo e costante raccordo e collaborazione con altre strutture dell'Ente, la posizione organizzativa può configurarsi come *struttura complessa avanzata*.
5. Per *struttura qualificata* si intende la struttura che è responsabile di processi di lavoro con contenuto di elevata qualificazione professionale, o che comporti ruoli diretti e continuativi su tavoli tecnici nazionali formalmente ufficializzati, o comporti responsabilità di funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
6. Al fine di favorire un adeguato processo formativo del personale non dirigenziale incaricato delle posizioni organizzative si stabilisce che, di norma, in occasione del conferimento di un primo incarico di P.O. presso una struttura semplice *avanzata* o *complessa* o *qualificata* al dipendente incaricato, in ragione delle esigenze formative e di supporto di cui dovrà farsi carico il dirigente responsabile, compete il trattamento iniziale parificato alla struttura semplice per tutta la durata del primo incarico. I successivi incarichi non terranno più conto della presente disposizione.
7. Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim* al lavoratore titolare di P.O. spetterà una maggiorazione dell'importo della retribuzione di risultato calcolata tra il 15% e il 25% della retribuzione di posizione vacante, in relazione ai risultati conseguiti nell'esercizio della funzione supplente, rapportata al periodo dell'anno per cui tale funzione viene esercitata.

#### Art. 15 - Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti titolari di posizioni non dirigenziali sono soggetti a valutazione annuale. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. Il dirigente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui all'art. 13 comma 8.
2. La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 15,25% del totale delle risorse a disposizione.
3. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato il dirigente terrà conto dei seguenti criteri generali:
- a) Risultati della gestione nelle linee di attività individuali o di gruppo – massimo punti 80  
Rientrano in tale ambito di valutazione i risultati raggiunti nella gestione dei servizi e delle linee di attività affidate alla P.O., anche riconducibili agli obiettivi di *performance* della P.F.
- b) *Valutazione dei comportamenti organizzativi delle competenze professionali* – massimo 40 punti.  
All'interno del fattore in questione va considerata anche la capacità di supportare il dirigente nella valutazione dei propri collaboratori.
4. Nell'attribuire il punteggio il soggetto valutatore dovrà tenere in considerazione anche il

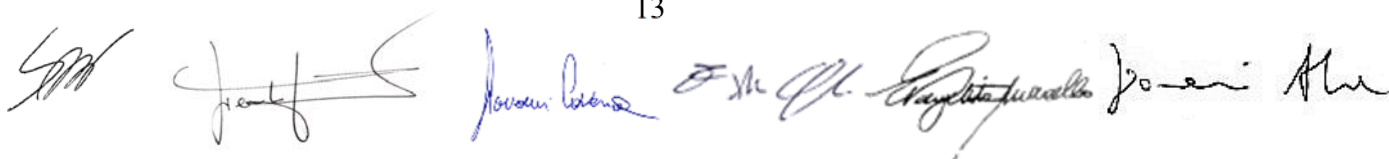
numero dei dipendenti appartenenti all'ufficio gestito dal P.O., di cui ha la responsabilità, attraverso l'autonomo apprezzamento della situazione di volta in volta ricorrente.

#### **Art. 16 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa**

1. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 12, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:
  - a) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
  - b) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
  - c) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
  - d) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
  - e) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
    - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D. Lgs.n.50 del 2016;
    - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge n.114 del 2014;
    - i compensi incentivanti previsti dal comma 2 *sexies* dell'art. 15 del D.Lgs. 31-12-1992 n. 546 contenente disposizioni sul processo tributario.
2. Tali risorse vengono comunque erogate a detto personale in coerenza con la disciplina della retribuzione di risultato di cui all'art. 10 del CCNL 31/03/1999, comunque, in aggiunta al relativo compenso, prescindendo dalla valutazione.

#### **Art. 17 - Progressione economica all'interno della categoria**

1. All'interno di ciascuna fascia economica di categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse rese annualmente disponibili dalla contrattazione integrativa, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti che comunque, in relazione alla lunga *vacatio* contrattuale a livello nazionale ed alle limitazioni di trattamento economico individuale imposte dal D.L. n. 78/2010, per l'anno 2020 non potrà essere superiore al 50 % dei dipendenti aventi diritto appartenenti a ciascuna categoria. Per gli anni successivi le percentuali verranno definite in sede di trattative annuali, in relazione alle risorse rese disponibili.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Nel caso in cui all'interno di un livello economico gli aventi diritto siano pari ad una unità e la procedura non risulti, quindi, selettiva, questi ultimi concorreranno con gli aventi diritto appartenenti alla prima posizione economica superiore utile. Pur garantendo la selettività per



massimo il 50% del personale in servizio verranno assegnati gli eventuali resti a partire dalla posizione economica più bassa fino a raggiungere l'unità.

#### **Art. 18 - Criteri per la progressione economica all'interno della categoria**

1. La selezione è indetta a copertura dei posti individuati all'esito della contrattazione del Fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 68 del CCNL del 21/05/2018. Il fondo destinato alle progressioni orizzontali viene utilizzato indistintamente rispetto alle strutture dell'ente, sulla base del numero dei dipendenti, delle categorie e delle fasce economiche di appartenenza.
2. La selezione è effettuata "per soli titoli" in conformità all'art. 16 comma 3 del CCNL. Per la valutazione dei titoli si applicano le norme seguenti.
3. La pubblicità della selezione è garantita mediante pubblicazione, per almeno 15 giorni, sul sito dell'avviso predisposto dal Direttore.

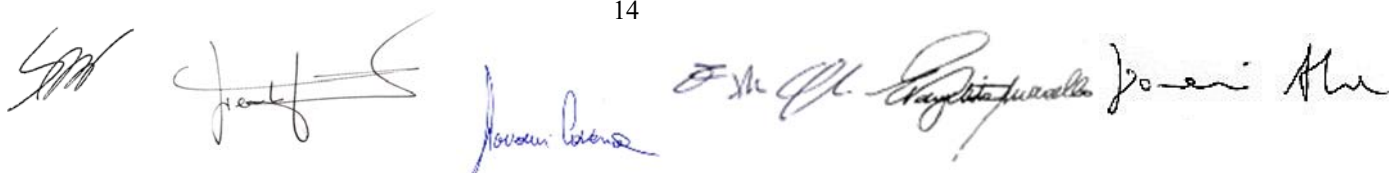
#### **Art. 19 - Requisiti d'accesso**

1. Può partecipare alle progressioni orizzontali il dipendente, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato con l'Ente, nella posizione economica immediatamente inferiore a quella relativa al posto messo a selezione, nell'ambito di ciascuna categoria contrattuale, in possesso del requisito della permanenza nella posizione economica immediatamente inferiore rispetto a quella posta a selezione per un periodo minimo di 2 anni.
2. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico. La procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
3. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende, organizzazioni sindacali, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste.

#### **Art. 20 - Valutazione dei titoli ai fini della selezione**

1. L'ufficio del personale dell'ASSAM procede alla valutazione dei titoli, autocertificati e posseduti al giorno precedente alla decorrenza della progressione, avendo a disposizione un massimo di 40 punti, da ripartire nelle seguenti ambiti:
  - A. Valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni o, in mancanza delle valutazioni per l'intero triennio, negli ultimi anni disponibili - massimo 18 punti per la media triennale del punteggio annuale, verificato attraverso le schede di valutazione, articolati come segue:

<b>Media del triennio</b>	<b>Punti</b>
Punteggio = 120	18
119 ≤ punteggio < 120	16
118 ≤ punteggio < 119	14
115 ≤ punteggio < 118	12
112 ≤ punteggio < 115	10
110 ≤ punteggio < 112	9
99 ≤ punteggio < 110	8
80 ≤ punteggio < 99	6
punteggio < 80	0





- B. Esperienza maturata in ambiti professionali di riferimento - massimo 15 punti articolati come segue:
- Esperienza complessiva maturata come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato nel livello economico immediatamente inferiore, nonché dell'ultimo scatto di anzianità del CCNL Commercio quello posto a selezione, presso un Ente pubblico 1,4 punto/anno per un massimo di n. 10 punti.
  - Ulteriore esperienza complessiva maturata nella categoria posseduta come rapporto di lavoro di natura dipendente a tempo indeterminato e determinato presso un Ente pubblico escluso il periodo di cui al precedente punto a), - 0,5 punto/anno per un massimo di n. 5 punti.
- C. Attività formative realizzate negli ultimi 4 anni, attinenti a funzioni o attività riferibili alla posizione per cui si concorre (0.30 punto/giornata formativa di 6 ore o frazione pari o superiore a 3 ore, per un massimo di n. 2 punti).
- D. Titoli di studio (punteggio massimo 5 punti): il punteggio attribuito deriva dalla somma dei seguenti indicatori:

Categoria B

Diploma di scuola media superiore (percorso quinquennale/quadriennale)	2,5
Diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	1,5
Diploma universitario di specializzazione post laurea, diploma di dottorato	1

Categoria C

Diploma universitario triennale, diploma di laurea, diploma di laurea specialistica/magistrale	2,5
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1,5
Abilitazione professionale	1

Categoria D

Ulteriore laurea triennale ovvero diploma di laurea (vecchio ordinamento), diploma di laurea specialistica/magistrale	2,5
Diploma universitario di specializzazione post laurea o diploma di dottorato	1,5
Abilitazione professionale e/o master universitario	1

2. Il punteggio di cui alla lettera B del comma 1 viene riconosciuto per ciascun semestre, con la precisazione che si arrotonda per eccesso dal 16° giorno del mese. Per l'esperienza lavorativa svolta con rapporto di lavoro a tempo parziale il punteggio viene ricalcolato secondo la percentuale dell'attività effettivamente prestata.

### **Art. 21 - Formazione della graduatoria**

1. La graduatoria finale, distinta per categoria e posizione economica, sarà data dalla somma dei punteggi delle valutazioni, dell'esperienza maturata, della formazione e dei titoli.
3. L'esito delle procedure selettive verrà approvato con atto del Direttore. A parità di punteggio si applicano le preferenze di cui all'art. 5, commi 4 e 5, del D.P.R. 9 maggio 1994, n. 487 e successive modificazioni.
4. Nei confronti dei dipendenti dichiarati vincitori si procederà ad effettuare il controllo della veridicità di tutte le dichiarazioni rese nel contesto della domanda di partecipazione.
5. Nei confronti di quei candidati per i quali venga accertato il difetto dei prescritti requisiti o dichiarata la decadenza dal possesso degli stessi, l'Ente dispone l'esclusione dalla selezione o la relativa decadenza.

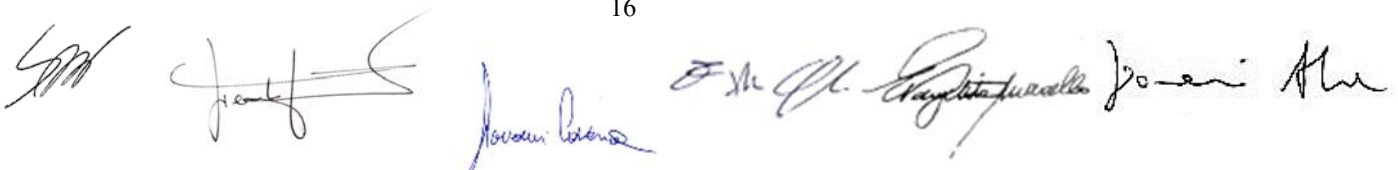
## **TITOLO V TRATTAMENTO ECONOMICO**

### **Art. 22 - Fondo risorse decentrate: quantificazione**

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Ente e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore in materia.
2. Le risorse stabili sono determinate ai sensi dell'art. 67 comma 1 del CCNL 21.05.2018 a cui si aggiungono le risorse di cui art. 67 comma 2, compresa la lettera e) relativa a risorse legate all'aumento di dotazione organica conseguente alle leggi n. 56/2014 e n. 205/2017.
3. A tali risorse si aggiungono quelle che speciali disposizioni di legge assegnano alla incentivazione del personale dipendente in deroga al limite fissato dal citato decreto legislativo.
4. Sono rese disponibili le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, CCNL del 21.5.2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

### **Art. 23 - Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo**

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
  - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004;
  - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale (30% di parte variabile);
  - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 - 2018;
  - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
  - e) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 - 2018;

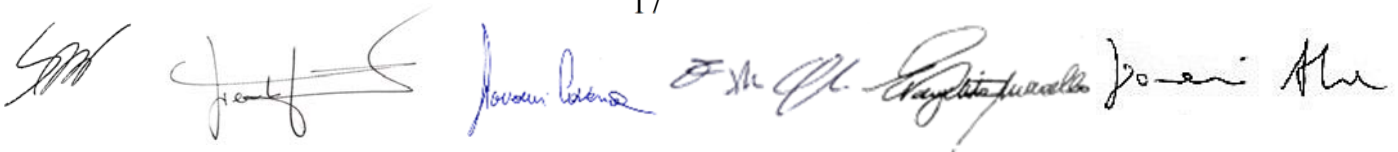




- f) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c).
3. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) i premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati come ultima delle voci incentivanti, una volta erogati i compensi di cui alle lettere c), d) e f) del precedente comma 2;
  - c) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: analisi dei risultati conseguiti dalla struttura, qualità della prestazione professionale, del comportamento e dell'apporto individuale;
  - e) la performance organizzativa dell'ASSAM e delle P.F. è rilevata ed apprezzata in ragione del raggiungimento degli obiettivi assegnati attraverso il Piano della Performance;
  - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento;
  - g) le indennità di cui alle lettere c) e d) del comma 2 (indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016 – 2018 e indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000) sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto; nel caso di superamento del limite le stesse indennità, ad eccezione dell'indennità di turno, reperibilità e ex art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000, verranno adeguatamente riproporzionate;
  - h) le indennità di cui alla lettera e) del comma 2 (compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies del CCNL 2016 – 2018) sono erogate in ragione delle spettanze individuate da ogni dirigente nel limite delle risorse a tale fine destinate dal presente contratto; il fondo destinato alle indennità per specifiche responsabilità della categoria D viene ripartito tra le P.F. sulla base del numero del personale inquadrato in categoria D assegnato alle singole P.F.

#### **Art. 24 - Differenziazione del premio individuale**

1. Ogni dirigente responsabile di P.F., sulla base del sistema di valutazione, valuterà la performance individuale del personale dell'Ente in funzione del raggiungimento degli obiettivi previsti per la P.F. Gli obiettivi in questione devono essere comunicati al personale interessato nei termini stabiliti dal sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018 vengono definite le seguenti disposizioni:
  - la misura della maggiorazione per la differenziazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione, relativa alla performance individuale; la media pro capite si ottiene dal rapporto tra il fondo assegnato alla P.F. e numero dei dipendenti valutati positivamente, su tale importo medio pro capite viene calcolato il 30% destinato alla differenziazione del premio individuale;
  - la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato e determinato presente in ogni P.F. alla



data del 31 dicembre dell'anno di riferimento e comunque non inferiore a un dipendente a condizione che abbia conseguito un punteggio non inferiore a 119; a parità di punteggio prevarrà il giudizio sui seguenti fattori: carico di lavoro assunto dal dipendente, flessibilità e impegno dimostrati nello svolgimento dell'attività, come valutati dal dirigente competente;

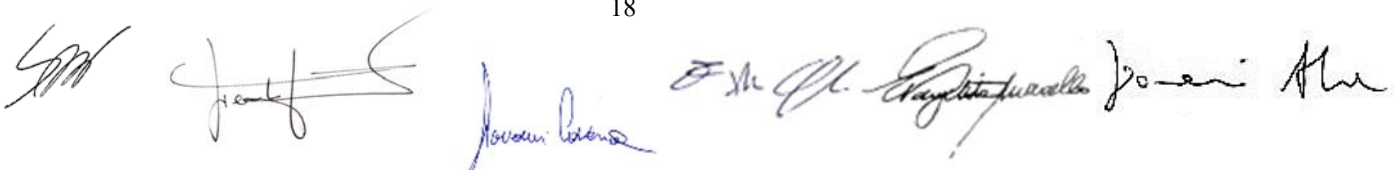
- concorrono a determinare la somma da destinare alle finalità di differenziazione di cui al presente articolo anche gli eventuali resti derivanti dal mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi assegnati all'interno di ogni singola P.F.
3. Qualora al termine della liquidazione delle indennità legate alla performance, così come nel caso di qualsiasi altra indennità considerata all'articolo precedente, risultino delle somme non attribuite, i resti verranno assommati al fondo per l'anno successivo."

#### **Art. 25 - Indennità condizioni di lavoro**

1. L'"*indennità condizioni di lavoro*" è contrattualmente destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
  - a) disagiate;
  - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
  - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da Euro 1,00 a Euro 10,00.
3. La misura dell'indennità è definita nei modi di cui agli articoli successivi, sulla base dei seguenti criteri:
  - a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
  - b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali delle strutture e degli specifici settori di attività.
4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 22 e sono ripartiti secondo i principi dell'art. 23 nonché secondo i criteri di seguito riportati.
5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal 2020.

#### **Art. 26 - Definizioni**

1. Per attività a rischio si intende:
  - a) attività in cui vi è utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni o altre condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
  - b) attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie professionali;
  - c) attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
2. Per attività disagiate si intende:
  - a) quell'attività lavorativa del singolo dipendente prestata in condizione del tutto peculiare (sotto il profilo di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Caratterizzano l'attività i seguenti fattori rilevanti il disagio: la prestazione



richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico, di luogo, di tempo e di modo, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo con orari particolari e non programmabili; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

3. Il maneggio valori comporta che l'indennità competa ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.

**Art. 27 - Modalità di pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro**

1. La Pesatura dell'indennità in argomento avviene secondo un sistema a matrice che attribuisce un punteggio complessivo alle posizioni di lavoro ascrivibili ad una o più delle categorie di attività individuate nell'articolo precedente, rispettivamente per il rischio, il disagio e il maneggio valori in ordine decrescente considerati.

- Rischio
  - a. indice di rischio basso (peso causale 0)
  - b. indice di rischio medio (peso causale 1)
  - c. indice di rischio alto (peso causale 3)
  - d. indice di rischio molto alto (peso causale 5)
- Disagio
  - a. indice di disagio basso (peso causale 1)
  - b. indice di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno (peso causale 2)
  - c. indice di disagio connesso alla improgrammabilità dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare (peso causale 3)
  - d. indice di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e/o con scarsa conoscenza della lingua italiana (peso causale 4)

2. Con riferimento ad ognuna delle posizioni lavorative individuate dalla presente contrattazione vanno sommati i valori dei pesi delle 3 causali.

					Totale settoriale	Totale generale
Rischio	Basso a.	Medio b.	Alto c.	Molto alto d.		
<i>Pesatura</i>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
Disagio	tipo a.	tipo b.	tipo c.	tipo d.		
<i>Pesatura</i>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		
Maneggio Valori		<b>1</b>	<b>2</b>			
<i>Pesatura</i>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>		

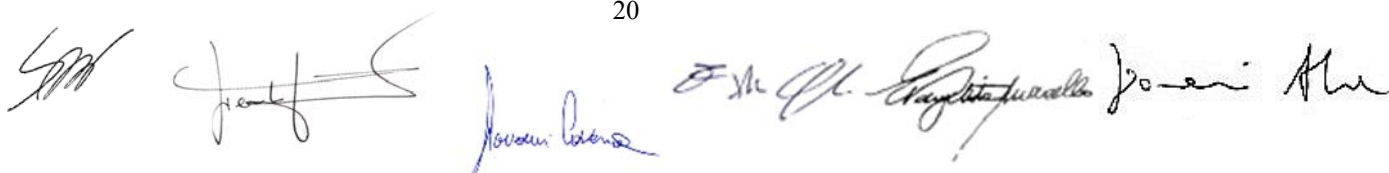
La somma dei pesi determina in quale fascia si trova il valore dell'indennità

Peso delle 3 causali	Fascia indennità
1 – 3	€1 - €3
4 – 6	€4 - €6
7 – 9	€7 - €10

3. L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.F. sulla base delle presenti disposizioni.
4. L'indennità viene erogata sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.
5. Il personale interessato dalle incentivazioni di cui al presente articolo concorre in misura parziale all'erogazione del premio di cui all'articolo 24 del presente CCDI, così come regolamentato dal sistema di valutazione.
6. Le indennità di cui all'art. 28 non sono cumulabili tra loro, sono invece cumulabili con quelle di cui all'art. 29, ad eccezioni delle specifiche indennità contrassegnate ai n. 6, 12 e 15 dello stesso art. 29. Le specifiche indennità di cui ai n.12 e 15 restano cumulabili con l'indennità di cui all'art. 28 punto 2.d (Addetti ai servizi tecnici dell'ASSAM). Le singole indennità, di cui all'art. 29, sono cumulabili solo se espressamente previsto nella tabella di cui al medesimo articolo 29.

#### Art. 28 - Indennità di disagio e maneggio valori

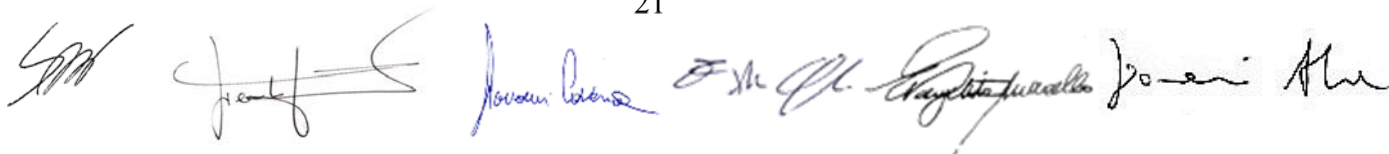
1. <u>Addetto al maneggio valori</u> : per valori si intendono il denaro, i valori bollati e nuove carte carburanti prepagate.	Pesatura	Fascia indennità	
- per valori fino a Euro 5.000,00 nessun compenso;	<u>0</u>		
- per valori da Euro 5.001,00 a Euro 100.000,00	1	Fascia uno	2 €
- per valori superiori a Euro 100.000,00.	2	Fascia uno	3 €
2. <u>attività svolte in condizioni particolarmente disagiate dal personale di categoria B, C e D:</u>	Pesatura	Fascia indennità	
2.a <u>Addetto al centralino con almeno 30 derivati</u> , individuato con atto del Direttore, limitatamente ad un addetto per postazione. Il compenso, in presenza di più addetti, è rideterminato proporzionalmente.	Disagio tipo b.	Fascia uno	2 €
2.b <u>Addetto ai vivai forestali dell'ASSAM</u> - in relazione alla particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso comunque il turno, con orario di lavoro definito dal datore di lavoro in relazione allo svolgimento di particolari attività per uno o più periodi dell'anno in maniera difforme rispetto all'orario normale, con previsione di almeno 3 rientri obbligatori nell'articolazione oraria per ogni settimana.	Rischio tipo c. Disagio tipo b.	Fascia uno	3 €
2.c <u>Addetto agli sportelli informativi ai servizi all'utenza</u> – Personale esposto a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori con flusso di utenza esterna, in relazione a periodi di effettiva apertura al pubblico connessa a specifiche attività periodiche.	Disagio Tipo b.	Fascia uno	2 €
2.d <u>Addetto ai servizi tecnici dell'ASSAM, Categorie B-C-D</u> individuati da apposita designazione del dirigente della P.F. di appartenenza per l'anno di riferimento, per lo svolgimento di verifiche, sopralluoghi, espletati in luoghi non raggiungibili con autovetture o in strutture non agibili, per il trasporto o l'utilizzo di specifiche attrezzature, se non diversamente remunerato (a titolo esemplificativo incentivi del D.lgs. 50/2016). (cumulato con lo straordinario se effettuato fuori orario).	Rischio tipo c. Disagio tipo d.	Fascia tre	10 € (fino ad un massimo di 510 €)



### Art. 29 - Indennità per specifiche responsabilità

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi.
2. Le fattispecie alle quali il dirigente dovrà fare riferimento al fine dell'attribuzione dei relativi incarichi e delle correlate indennità sono le seguenti:
  - a) Responsabilità di struttura intermedia formalizzata nello schema organizzativo della struttura dirigenziale che evidenzia:
    - a.1 Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
    - a.2 Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
    - a.3 Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti la P.F. e/o l'ufficio di appartenenza.
  - b) Responsabilità gestionale, che comprende:
    - b.1 Responsabilità di procedimenti di spesa;
    - b.2 Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
    - b.3 Responsabilità di realizzazione piani di attività;
  - c) Responsabilità professionale, che comprende:
    - c.1 Responsabilità di processo;
    - c.2 Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
    - c.3 Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile PO.
3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni). Sono erogate a consuntivo annuale, ad eccezione di quelle la cui attribuzione può avvenire mensilmente in relazione alla continuità della prestazione richiesta.
4. Per numero di dipendenti assegnati alla P.F. si considera il personale con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, nonché il personale a tempo determinato che ha lavorato nella P.F. per almeno 6 mesi.
5. La specifica indennità di cui al punto n. 6, dipendenti che svolgono accertamenti di natura ispettiva, non è soggetta a decurtazione in caso di malattia ex art. 71 della legge n.133/2008.
6. Le singole indennità sono cumulabili solo se espressamente previsto.

1. <b>Addetto alle emergenze</b> - di cui all'articolo 18 comma 2 b) del decreto legislativo n. 81/2008, comprese le attività di formazione richieste, nominato con decreto del Direttore, nei limiti delle unità richieste dalla normativa. Il presente compenso è valido per il periodo di conferimento dell'incarico ed è cumulabile con altre responsabilità remunerate dalla stessa norma, entro il massimo di € 3.000.	€ 360
2. <b>Addetto al Servizio di prevenzione e protezione (ASPP)</b> - di cui all'articolo 31 del decreto legislativo n. 81/2008, nominato con decreto del Direttore ed in possesso dei requisiti di cui all'articolo 32 del decreto legislativo n. 81/2008, per lo svolgimento delle attività previste dall'articolo 33 del medesimo decreto legislativo. Compenso proporzionale al periodo di svolgimento dell'incarico conferito. Il presente compenso è cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo, entro il massimo di € 3.000.	€ 600
3. <b>Referente controllo di gestione</b> - limitatamente ai soggetti nominati con decreto del Direttore (n. 1 per P.F.). È cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo entro il massimo di €3.000.	€ 400



<p>4. <b>Referente attività formativa:</b> nominato con decreto del Direttore per l'attività di analisi del fabbisogno formativo coerente con le esigenze di sviluppo di ogni P.F. È cumulabile con altre responsabilità remunerate dallo stesso articolo entro il massimo di €3.000,00.</p>	<p>€ 300</p>
<p>5. <b>Referente informatico:</b> limitatamente ai soggetti di categoria B, C e D che svolgono attività di natura tecnico-sistemistica, che richiede una disponibilità di pronto intervento, non predeterminabile, individuati con Decreto del Direttore sentiti i dirigenti di P.F.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- attività di base</li> <li>- attività avanzate</li> <li>- attività particolarmente avanzate</li> <li>- attività avanzate particolarmente rilevanti e complesse</li> </ul> <p><b>Per attività di base</b> si intendono: Installazioni hardware e software (Personal computer e tutte le periferiche ad essi collegate, stampanti di rete, scanner di rete, installazione degli applicativi necessari per il lavoro degli utenti: Office, Acrobat Reader, Antivirus ecc.); Configurazione dei Personal computer e delle periferiche, sia hardware che software (configurazione schede di rete, configurazione Internet, posta elettronica, smart card per Carta Raffaello, configurazione web per accesso ai dati contabili, rilevazione presenze, Paleo, ecc.); Manutenzione dei Personal computer a livello hardware (aumento di RAM, sostituzione semplice di pezzi di ricambio) e a livello software (controllo se sono installati gli ultimi aggiornamenti: service pack, hot fix, antivirus aggiornato, ecc.); Raccolta e risoluzione delle esigenze di base degli utenti delle strutture es. acquisto hardware nel caso di presenza di pc obsoleti, costruzione di un database, un foglio Excel ecc.) oppure dialogo con la P.F. regionale competente per la ricerca di una soluzione software; raccordo con la P.F. regionale competente in caso di emergenze (es. attacco di virus) oppure incasso di migrazioni di software in massa (es. sostituire gli Outlook express installare e configurare tutti i Microsoft Outlook); Gestione dell'elenco degli apparati informatici in dotazione delle strutture, dell'elenco degli utenti, dell'elenco degli indirizzi IP (con conseguente segnalazione periodica all'help desk del loro utilizzo), l'elenco dei nomi NetBIOS dei Personal computer, ecc.</p> <p>I referenti dovranno inoltre effettuare un servizio di assistenza tecnica di primo livello nel caso di malfunzionamenti hardware e software nei PC all'interno delle strutture, in collaborazione telefonica o assistenza remota con l'help desk e tecnici della PF regionale competente. Nel caso in cui il malfunzionamento non possa essere risolto in prima battuta dal il malfunzionamento, esso può, attraverso il software messo a disposizione dalla P.F. regionale competente, aprire una chiamata con i tecnici dell'Assistenza Tecnica.</p> <p>Controllo delle cartelle di rete assegnate alle strutture ovvero: pulizia dei dati ridondanti e archiviazione in supporti diversi (per es. cd dvd ecc.) per tutti i dati obsoleti nonché supporto ai Dirigenti delle strutture nella corretta gestione delle autorizzazioni di accesso a tutte le risorse condivise (caselle di posta generiche, ufficiali e cartelle di rete).</p> <p><b>Per attività avanzate</b> si intende il supporto aggiuntivo ai Dirigenti delle strutture in relazione agli adempimenti della normativa sulla Privacy, in particolare nella raccolta dei Trattamenti di dati personali effettuati con strumenti informatici.</p> <p><b>Per attività particolarmente avanzate</b> si intende lo svolgimento di attività che implicano conoscenze particolari legate all'utilizzo di programmi ed applicazioni per la pubblicazione dei contenuti sulla Intranet regionale e sui portali regionali, le quali</p>	<p>€ 300,00  € 400,00  € 500,00  € 600,00</p>



<p>consistono: nella Organizzazione delle attività di pubblicazione presso le singole redazioni; nelle Raccolta e organizzazione dei contenuti da pubblicare; nell'Utilizzo delle funzionalità di content management e collaboration e nei nuovi servizi per l'inserimento di file e dati e per la consultazione di informazioni attraverso lo strumento Share Point; nell'Utilizzo delle funzionalità e dei controlli del CMS DotNetNuke.</p> <p><b>Per attività avanzate particolarmente rilevanti e complesse</b> si intende lo svolgimento di "attività di amministratori di sistema", con funzioni di amministratori di sistemi di software complessi, nei seguenti ambiti: intero sistema informativo (DB server, DB, application server, web server); infrastrutture di rete e di sicurezza (specificato in totale rete, porzione indirizzi IP, firewall etc.); DB; application server; Procedure di back up; Dominio; Web server; Autenticazione di rete; Autenticazione rete e client; Profilatura degli utenti per gli applicativi e Accesso in modalità remota securizzata (VPN).</p>	
<p>6. <b>Dipendenti di categoria B, C, D</b>, individuati da apposita designazione del dirigente della P.F. di appartenenza per l'anno di riferimento, e per lo <b>svolgimento di accertamenti di natura ispettiva</b> che comportano la redazione e la sottoscrizione del verbale relativo al sopraluogo, o con attribuzione di potere certificatorio, a cui è correlata specifica responsabilità di prodotto, in aggiunta ai procedimenti e/o processi di lavoro assegnati dal dirigente della P.F. di appartenenza. L'erogazione dell'indennità è correlata a specifica dichiarazione da parte del dirigente circa lo svolgimento del sopraluogo e la redazione e sottoscrizione del relativo verbale. Tale indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 28 punto 2d. Tale indennità, qualora svolta per accertamenti di natura ispettiva, va erogata ai dipendenti di cui siano stati assegnati processi di lavoro ivi specificati, solo se non diversamente remunerati ai sensi del punto 14.</p>	<p>€ 15 ad accertamento fino a € 510 max</p>
<p>7. <b>Responsabile del magazzino del deposito merci/automezzi, di categoria B e C</b>, il quale provvede alla custodia, conservazione, registrazione carico/scarico dei beni mobili di proprietà dell'ente, purché formalmente designato dal dirigente competente.</p>	<p>€ 400</p>
<p>8. <b>Responsabile presso l'ASSAM della gestione del personale relativamente agli eventi sospensivi e modificativi del rapporto di lavoro con la registrazione nel sistema informatico delle presenze</b> di tutti gli istituti contrattuali e normativi che modificano temporaneamente il rapporto o la prestazione lavorativa (assenze, permessi vari, ferie, malattie e visite fiscali ecc.). Tali attività riservate al personale assegnato all' Ufficio Gestione del personale si svolgono unitamente ad altre attività ordinarie.</p> <p>All'unico addetto alle funzioni di coordinamento del suddetto personale è riconosciuta una ulteriore indennità di € 200.</p>	<p>€4a persona gestita fino ad un massimo di 200 €</p>
<p>9. <b>Responsabile presso l'ufficio del personale dell'ASSAM della gestione giuridica del personale.</b> Sono comprese in dette attività anche quelle di supporto giuridico amministrativo relative alla valutazione, autorizzazione e gestione degli istituti di cui trattasi. Tale indennità è cumulabile con quella di addetto all'esercizio di compiti connessi a scadenze annuali periodiche, continuative.</p>	<p>€ 400</p>
<p>10. <b>Responsabile di categoria B e C</b> per l'esercizio di compiti correlati a specifici obblighi derivanti dall'adozione di specifici atti connessi a scadenze mensili, annuali</p>	

<p>periodiche, continuative ed improrogabili, non occasionali in corso d'anno, specificamente designati dal dirigente competente, il quale deve indicare la tipologia di scadenza, la fonte normativa che la prevede ed il carattere inderogabile della stessa, così come l'insostituibilità del dipendente. Cumulabile con la n. 9</p> <p>Grado di intensità e di gravosità delle scadenze:</p> <p>a) Media: € 300 - si intende una periodicità pluriennale o annuale;</p> <p>b) Alta: € 500- si intende una periodicità plurimensile o mensile.</p>	<p>€ 300 € 500</p>
<p><b>11. <u>Personale di categoria C responsabile per l'esercizio di compiti istruttori di processo o di prodotto particolarmente complessi</u></b>, necessari e di supporto alle attività provvedimentali delle categorie superiori. Tali attività, a scadenza periodica, sono contraddistinte da un particolare rilievo per le attività della P.F. o per l'intero Ente e sono di presupposto ad adempimenti sanzionabili anche amministrativamente o penalmente a carico dell'Ente o del dirigente competente. Dette attività riguardano materie che richiedono un approfondito e continuo aggiornamento formativo professionalizzante acquisibile anche autonomamente nel tempo e che consentano alle figure interessate, nonostante la categoria di appartenenza, di poter riversare nell'attività lavorativa la professionalità acquisita. Tali attività non sono comunque riconducibili a mansioni superiori perché prive di caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001. Detti dipendenti debbono essere motivatamente individuati in percentuali minime all'interno delle P.F., attraverso apposito provvedimento del dirigente, definendo un numero massimo di unità di personale che può percepire tale indennità pari al 12% del personale di categoria C dell'Ente. La presente indennità è cumulabile unicamente con quella di cui al punto 1 e 2 del presente articolo e con quella di cui all'art. 28- 2d.</p>	<p>Da € 700 a € 1.000</p>
<p><b>12. <u>Responsabile del protocollo informatico</u></b>, di categoria B e C – art. 70 quinquies CCNL 21.05.2018 individuato dal Dirigente della P.F.</p> <p>Per registrazione si intende la registrazione completa del documento che comprende l'acquisizione ottica, la classificazione, la fascicolazione e la trasmissione; in caso contrario, ai fini del conteggio, la registrazione non è considerata intera, ma ridotta del 10% per ogni attività prevista e non completata. Per determinare il numero delle registrazioni il Dirigente della P.F. richiederà alla P.F. Sistemi informativi e telematici in quale fascia di registrazione rientrano i dipendenti. Cumulabile con la n. 8.</p> <p>Da 0 a 1.000 registrazioni .....</p> <p>Da 1.001 a 2.000 registrazioni .....</p> <p>Da 2.001 registrazioni a 6.000 .....</p> <p>Oltre 6.001 registrazioni .....</p>	<p>€ 0 € 200 € 300 € 400</p>
<p><b>13. <u>Dipendenti che svolgono le funzioni di Agente fitosanitario</u></b>, ai sensi del decreto legislativo 19 agosto 2005 n. 214, individuati dal dirigente competente. Le relative indennità sono cumulabili con altre indennità del presente articolo, nel limite massimo dei 3.000 €</p>	<p>€ 500</p>
<p><b>14. <u>Responsabile di sedi decentrate ASSAM – personale di categoria D</u></b></p> <p>Personale incaricato con atto formale del Dirigente di P.F. della responsabilità organizzativa e logistica di una sede decentrata ASSAM, con un numero di dipendenti in servizio maggiore di 4 unità e con complessità di gestione di strutture, di mezzi e superfici. Cumulabile con la n. 15.</p>	<p>€ 500</p>



**15. Indennità personale categoria D senza incarico di P.O.** con specifiche responsabilità art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.05.2018.

Sono riconosciuti compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale dipendente di categoria D relative a processi e/o procedimenti di apprezzabile complessità.

Al fine dell'attribuzione dell'indennità, la qualità e quantità dei procedimenti assegnati al dipendente viene valutata dal dirigente che poi riparte il compenso sulla base del plafond assegnato.

Il compenso varia in relazione ai seguenti criteri:

- ammontare delle risorse finanziarie gestite in qualità di responsabile del procedimento superiore a Euro 500.000,00 nell'anno;
- responsabilità di almeno due procedimenti amministrativi con istruttorie non ripetitive;
- responsabilità di procedimenti che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati;
- procedimenti di particolare complessità e criticità nell'ambito dei quali sussistono difficoltà di verifica delle condizioni di ammissibilità e/o dei requisiti di legittimazione e/o dei presupposti;
- attribuzioni di incarichi di direzione lavori e sorveglianza, nell'ambito dei cantieri di lavoro, se non altrimenti retribuiti nell'ambito degli incentivi ex art 113 del decreto legislativo n. 50/2016;
- responsabilità di procedimenti riguardanti l'Anticorruzione e/o la Privacy che si concludono con l'adozione di provvedimenti a rilevanza esterna e che coinvolgono gli interessi di una pluralità di soggetti pubblici o privati;

da 1.000 a 2.500 €, entro il limite massimo contrattuale di 3.000 € nel caso di cumulo con altri compensi.

L'indennità è erogabile anche in caso di responsabilità di processi di lavoro particolarmente complessi, per i quali il dipendente è stato individuato come referente anche all'esterno dell'Ente (progetti di sperimentazione, di trasferimento delle innovazioni, di divulgazione e di formazione) o che richiedano, nell'ambito dell'iter istruttorio, la necessità di accertamenti o ispezioni tecniche (controlli varietali, sopralluoghi ispettivi ecc....).

L'erogazione dell'indennità ha come presupposto l'adozione di un atto formale, redatto dal dirigente competente, con il quale viene attribuita la responsabilità di procedimenti o processi di lavoro. La liquidazione dell'indennità è legata a specifica attestazione del dirigente in merito all'espletamento di una o più attività sopra descritte.

L'indennità assegnata al personale di categoria D in relazione alla responsabilità di procedimenti o di processi di lavoro è cumulabile con le altre indennità previste per specifiche responsabilità di all'art. 70 quinquies 1° comma CCNL 21.05.2018 fino ad un importo massimo annuo complessivamente pari a Euro 3.000,00.

**Art 30 - Effetti applicativi della disciplina**

Nel caso in cui l'ammontare dei compensi da erogare in relazione ai vari istituti contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, superi fino al limite del 10% degli importi previsti per le indennità di cui agli art. 28 e 29, esclusi i punti n. 11 e 14 dell'art. 29, lo specifico negoziato nell'ambito della contrattazione del fondo per le risorse decentrate, non si dà corso a conguagli e/o riparametrazioni in riduzione, restando acquisito quanto risulta dagli atti di liquidazione delle diverse voci delle predette indennità, riducendosi in corrispondenza la quota residuale destinata alla incentivazione delle performance individuali e/o collettive.

Le eventuali economie che dovessero risultare dalla liquidazione dei singoli istituti contrattuali sono destinate al finanziamento incrementale della produttività, da erogarsi a saldo nell'ultima liquidazione legata alla performance prevista dalla normativa vigente.

Le eventuali economie che dovessero risultare dalla liquidazione dei singoli istituti contrattuali sono destinate all'incremento del fondo dell'anno successivo.

#### **Art. 31 - Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.**

1. Le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:
  - proventi da sponsorizzazioni;
  - proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
  - contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti che hanno svolto le relative prestazioni ai terzi paganti, nel limite complessivo del 50% di quanto introitato dall'Ente, mentre il restante 50% va a vantaggio del fondo delle risorse decentrate e nel limite individuale del 50% del trattamento economico.

#### **Art. 32 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g, CCNL 21/05/2018**

2. I compensi previsti da disposizioni di legge si riferiscono a:
  - a. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, D. Lgs. 50/2016);
3. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi disciplinari con atto del Dirigente della P.F. competente;
4. In caso di percezione di compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, verranno conseguentemente decurtati i compensi relativi alla incentivazione della performance individuale e collettiva e dell'indennità di risultato delle PO secondo il seguente criterio:

Importo incentivo all'art. 68, comma 2, lettera g, CCNL 21/05/2018	> € 2.000	> € 4.000	> € 6.000	> € 10.000
% di abbattimento performance	10%	30%	50%	70%

#### **Art. 33 - Risorse finalizzate**

1. Per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 67, comma 3 del CCNL 21.05.2018, sono stati previsti i compensi che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e di attività determinati. Detti compensi sono correlati a:
  - attività di pianificazione, direzione lavori ecc. ai sensi dell'articolo 113 del decreto legislativo n. 50/2016, da liquidare secondo le modalità definite in sede di contrattazione decentrata integrativa;
2. L'ammontare previsto nel fondo per ciascuna fattispecie è connesso alla sussistenza delle risorse nell'ambito dei capitoli del bilancio specificatamente destinati all'esercizio delle relative funzioni.
3. L'attribuzione è subordinata all'effettivo accantonamento delle relative risorse.

### **Art .34 - Contratti a tempo determinato**

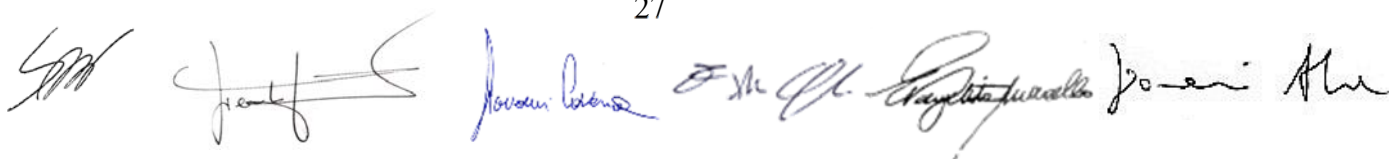
1. Per i contratti a tempo determinato continuano a trovare applicazione le disposizioni vigenti, ai sensi delle quali il presente contratto si applica anche al personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, di durata pari o superiore a 6 mesi, purché abbia espletato nel corso dell'anno di riferimento una prestazione lavorativa minima pari a 60 giorni.

## **TITOLO VI**

### **WALFARE AZIENDALE E BENESSERE ORGANIZZATIVO**

#### **Art. 35 - Ferie e riposi solidali**

1. Ai sensi dell'art. 24 del decreto legislativo n. 151/2015 e dell'art. 30 del CCNL
2. 05.2008 Funzioni Locali, s'intende avviare in via sperimentale l'istituto delle "ferie solidali". Su base volontaria e a titolo gratuito il dipendente può cedere tutto o in parte, ad altro dipendente che ne faccia richiesta, per esigenze di prestare assistenza a figli minori che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute, le proprie ferie nella misura individuale massima di 8 gg e delle 4 festività soppresse.
2. Il dipendente che ne faccia richiesta e si trovi nelle condizioni di necessità di cui al comma 1, e che abbia esaurito le proprie ferie, le festività soppresse, i permessi giornalieri di cui all'art. 32 del CCNL 21.05.2018 e i riposi compensativi, può fruire di una donazione di ferie per la misura massima di 30gg a seguito di specifica domanda, sempre previa presentazione al Servizio Risorse Umane dello stato di necessità certificato da idonea struttura. La domanda è reiterabile nel caso in cui perduri lo stato di necessità e la condizione di cui ai periodi precedenti.
3. A seguito della richiesta pervenuta dal singolo dipendente che intende attivare tale istituto, l'Ente avvia un interpello a tutto il restante personale, garantendo l'anonimato del richiedente.
4. I dipendenti che intendono aderire alla richiesta, su base volontaria, formalizzano la propria decisione, indicando il numero di giorni di ferie o di riposo per festività che intendono cedere.
5. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti superi quello dei giorni richiesti, la cessione dei giorni è effettuata con riferimento alle prime disponibilità manifestate.
6. Nel caso in cui il numero di giorni di ferie o di riposo offerti sia inferiore a quello dei giorni richiesti e le richieste siano plurime, le giornate cedute sono distribuite in misura proporzionale tra tutti i richiedenti.
7. Una volta acquisite, salvo che l'offerta sia inferiore, le ferie e le giornate di riposo rimangono nella disponibilità del richiedente fino al perdurare delle necessità che hanno giustificato la cessione. Le ferie e le giornate di riposo sono utilizzati nel rispetto delle relative discipline contrattuali.
8. Ove cessino le condizioni di necessità legittimanti, prima della fruizione, totale o parziale, delle ferie e delle giornate di riposo da parte del richiedente, i giorni tornano nella disponibilità degli offerenti (restituzione), secondo un criterio di proporzionalità e, se necessario, in ordine delle disponibilità fornite.



### Art. 36- Salute e sicurezza

1. Le parti titolari della contrattazione collettiva, alla presenza dei RLS, almeno una volta l'anno, si incontrano per concordare le linee d'indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.
2. Negli incontri di cui al precedente comma l'Ente darà informazione di tutte le iniziative organizzative, gestionali e formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori di attività dell'Ente, tra cui la rilevazione dello stress lavoro correlato.

## TITOLO VII NORME FINALI E TRANSITORIE

### Art. 37 - Disposizioni finali

1. Per quanto non previsto dal CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
2. Risultano implicitamente abrogate tutte le previgenti discipline incompatibili con il presente contratto decentrato.
3. Il presente CCDI, fatte salve eventuali modifiche e integrazioni, sia di carattere normativo sia economico derivanti dalla stipula del futuro nuovo CCNL, rimane integralmente in vigore per le materie in esso disciplinate anche per gli anni successivi salvo diversa determinazione delle parti.

Letto Confermato e sottoscritto.

#### L' A.S.S.A.M

Direttore ASSAM  
Dott. Andrea Bordoni

Dirigente P.F.  
Servizio Fitosanitario e Agrometeorologia  
Dott. Salvatore Infantino

#### LE OOSS

FP CGIL

Simone Morbidoni

Gianluca Ferroni

CISL FP

Giovanni Cavezza

Fabio Onofri

UIL FPL

Marcello Evangelista

Giovanni Abate

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA

Le parti dichiarano che il presente accordo, in considerazione della sua prima applicazione nel triennio di riferimento, viene applicato in via sperimentale.

Le parti si impegnano ad attivare un percorso triennale 2020/2022 di progressioni economiche orizzontali. Per l'anno 2020 il percorso interesserà il 50% degli aventi diritto.

Infine le parti si impegnano a verificare l'applicazione dell'istituto della reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL Comparto Funzioni Locali, previa verificare della sua sostenibilità e per eventuali revisioni ad incontrarsi entro il mese di gennaio 2021.

### L' A.S.S.A.M

Direttore ASSAM

Dott. Andrea Bordoni

Dirigente P.F.

Servizio Fitosanitario e Agrometeorologia

Dott. Salvatore Infantino

### LE OOSS

FP CGIL

Simone Morbidoni

Gianluca Ferroni

CISL FP

Giovanni Cavezza

Fabio Onofri

UIL FPL

Marcello Evangelista

Giovanni Abate