

Prot. n. 1848/26

AZIENDA PUBBLICA DI SERVIZI ALLA PERSONA

ITIS

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

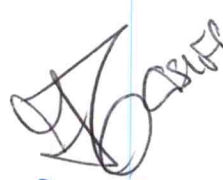
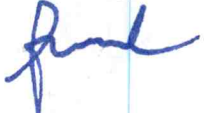
PER IL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

FP C612


FP C612
FP2
FP2
FP2





Blue Color



Il giorno 6/3/2026 alle ore 12.00 nella sede dell'Azienda Pubblica di Servizi alla Persona ITIS, in via Pascoli n. 31, viene sottoscritto il seguente contratto decentrato integrativo a livello aziendale:

1. COSTITUZIONE DEL FONDO E DESTINAZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE

1.1 - Definizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (art. 79, del C.C.N.L 16/11/2022)

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività viene annualmente definito dall'Ente nel rispetto del limite imposto dalla vigente normativa, che per l'A.S.P. ITIS ammonta ad € 241.623,42 (escluse le somme non soggette al limite).

Le parti concordano, sulla base della proposta pervenuta dalla delegazione trattante di parte pubblica:

- che le risorse decentrate variabili in riferimento al comma 2, lettera a), di cui all'art. 67, comma 3, lett. b, del CCNL 21 maggio 2018, in conseguenza di processi di riorganizzazione e miglioramento dei servizi, vengono integrate, ai sensi dell'art 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. n. 98/2011, dell'importo massimo consentito, pari al 50% delle economie conseguenti alla trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale;
- che, in riferimento al comma 2, lettera b), permangono le condizioni per l'integrazione delle risorse nell'importo massimo consentito, pari all'1,2% su base annua del monte salari riferito all'anno 1997, sino ad eventuali diverse indicazioni da parte dell'organo di gestione;
- che, a decorrere da quelle destinate al fondo 2025 e fino alla cessazione dell'ultimo dipendente che le percepisce, le risorse di cui all'art. 67, comma 2, lett. c), del CCNL 21/5/2018 derivanti dalla R.I.A. (retribuzione individuale di anzianità) e dagli assegni ad personam, del personale cessato nell'anno precedente, sono destinate ad incrementare il Fondo per le progressioni all'interno delle aree.

Di conseguenza, le risorse complessive destinate alla costituzione del fondo 2025 sono pari ad € 252.469,69 (escluse le somme non soggette al limite e quelle soggette

MP
Uil-Filp
CGIA

Am. Celar
Je. Pata
FEL

FR CGIA
[Signature]

al limite ma spese su altri capitoli) (vedi allegato 1), mentre le risorse complessive presunte, quantificate con i dati parziali in possesso alla data di stipula del presente C.D.I., destinate alla costituzione del fondo 2026 sono pari ad 252.633,59 (vedi allegato 2). Il fondo dell'anno 2026, determinato in base ai dati oggi noti, viene riportato ai fini del controllo preventivo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio.

1.2 – Destinazione delle risorse

Il Fondo è finalizzato alla valorizzazione delle risorse umane, al miglioramento organizzativo dell'attività dell'Ente ed a compensare il personale per il raggiungimento degli incrementi di produttività.

Le risorse del Fondo, residuanti in ciascun anno dopo la liquidazione dei differenziali stipendiali relativi alle progressioni all'interno delle aree, dei compensi per lavoro straordinario e delle indennità previste contrattualmente in sede nazionale e decentrata (ad es. indennità di comparto, indennità condizioni di lavoro, indennità per specifiche responsabilità, ecc.), saranno distribuite tra il personale dipendente in parte per compensare la produttività di sistema, in parte per compensare il grado di raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali ed in parte per compensare il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Servizio di appartenenza, suddivisi in obiettivi di gruppo o obiettivi individuali. A tal fine la suddivisione delle risorse sarà così parametrata:

20% delle risorse	→	PRODUTTIVITA' DI SISTEMA
35% delle risorse	→	raggiungimento OBIETTIVI STRATEGICI AZIENDALI
45% delle risorse	→	raggiungimento OBIETTIVI DI GRUPPO E/O INDIVIDUALI

La quota di risorse legata ad obiettivi di gruppo e/o individuali, non distribuita a causa del loro mancato o parziale raggiungimento, sarà destinata per il 100% al finanziamento degli obiettivi strategici aziendali.

La quota di risorse non distribuita a seguito del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi strategici aziendali sarà destinata alla produttività di sistema.

FP C612

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]
Bleue Color

[Handwritten signatures and initials]

Si conviene che i dati relativi alla valutazione del personale dovranno essere trattati con riservatezza, con divieto di diffondere le valutazioni individuali.

1.3 – Scheda valutativa

La scheda valutativa di ciascun dipendente (allegato 3) verrà compilata e sottoscritta dal rispettivo Dirigente o funzionario responsabile di Servizio con cadenza annuale e controfirmata dal Direttore generale per garantire l'omogeneità dei criteri valutativi utilizzati nell'Ente, sarà strumento utilizzabile sia per l'attribuzione dell'incentivo alla produttività di sistema, che per le progressioni all'interno delle aree e per le eventuali progressioni tra le aree.

Per aver titolo a ricevere la valutazione annuale il dipendente che lavori su 5 giornate settimanali dovrà contare almeno 100 giorni di effettiva presenza attiva in servizio nell'anno da valutare (per il dipendente che lavori su 6 giornate settimanali: $100 \times 6/5 = 120$ giorni; per il dipendente che lavori ad. es. 2 giorni, in Part-time verticale: $100 \times 2/5 = 40$).

Qualora il dirigente di Servizio in corso d'anno ravvisi uno scarso adeguamento del lavoratore ai comportamenti da valutare nell'anno, dovrà convocare l'interessato per un confronto costruttivo entro il mese di luglio ed i risultati dell'incontro saranno riportati in sintesi nella scheda di valutazione.

Il dipendente valutato avrà facoltà di proporre istanza di riesame della valutazione ottenuta al Direttore Generale dell'Ente, il quale si avvarrà a tal fine della collaborazione dell'Organo Indipendente di Valutazione.

Dopo la consegna della scheda valutativa, il dipendente avrà tempo 5 giorni lavorativi per proporre l'istanza di riesame; dopodichè l'Amministrazione, entro i 10 giorni lavorativi successivi, dovrà fissare la data del riesame, che non dovrà comunque superare gli ulteriori 5 giorni lavorativi successivi.

I dipendenti, che lo ritengano opportuno, in sede di riesame potranno eventualmente essere assistiti da un rappresentante sindacale di fiducia a cui conferire mandato.

1.4 – Presenza in servizio

Parteciperà alla distribuzione delle risorse decentrate residuali il personale a tempo indeterminato e determinato che abbia almeno 100 giorni (in proporzione per il personale che lavori su un diverso numero di giornate) di presenza effettiva in servizio nell'anno di riferimento. Ai fini del raggiungimento delle giornate minime di presenza verranno parificate alla presenza in servizio le assenze per maternità, congedo parentale, infortunio sul lavoro e malattie con patologie gravi che richiedano terapie salvavita ed altre assimilabili.

Il compenso spettante sarà in ogni caso proporzionale alla durata effettiva della prestazione lavorativa in caso di dipendenti occupati a part-time.

L'erogazione dei compensi per la produttività di sistema e per il raggiungimento degli obiettivi individuali/di gruppo, ai dipendenti con almeno 100 giorni (in proporzione per il personale che lavori su un diverso numero di giornate) di presenza effettiva in servizio, sarà ridotta di 1/260 (in proporzione per il personale che lavori su un diverso numero di giornate) per ogni giorno di assenza nell'anno di riferimento; tale quota giornaliera verrà riparametrata nel caso di dipendenti con rapporto di lavoro in part-time verticale. Non concorreranno alla decurtazione del premio le seguenti assenze in giornate lavorative:

- le ferie;
- le trasferte.
- i primi 15 giorni a qualsiasi altro titolo effettuati, ad eccezione delle assenze per malattia che concorrono alla decurtazione del premio sin dal primo giorno;

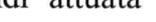
Il compenso per la produttività di sistema non competerà in ogni caso ai dipendenti ai quali, nel corso dell'anno di riferimento, siano state applicate sanzioni disciplinari superiori al rimprovero scritto.

1.5 – Obiettivi

L'attribuzione dei compensi legati al raggiungimento di obiettivi strategici aziendali, di gruppo e/o individuali sarà strettamente legata al raggiungimento di detti obiettivi e ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dell'attività aziendale e verrà quindi attuata solo dopo la necessaria verifica e

[Signature]







certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati sia a livello aziendale che di singolo Servizio. Nella distribuzione degli incentivi si terrà inoltre conto dell'area contrattuale di appartenenza in ragione del seguente parametro retributivo;

Area dei Funzionari (ex cat. D sup e D base)	1
Area degli Istruttori (ex cat. C)	0,9216
Area degli Operatori Esperti (ex cat. B sup e B base)	0,8648

L'erogazione dei compensi legati al raggiungimento di obiettivi di gruppo e/o individuali non è cumulabile con altro trattamento economico spettante, a norma di legge e/o regolamento, per la medesima attività.

1.5.1 Obiettivi strategici aziendali

Gli obiettivi strategici vengono definiti dal Consiglio di Amministrazione con l'adozione di atti di programmazione, nell'ambito delle sue funzioni d'indirizzo politico-amministrativo.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi strategici è di competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale si avvarrà a tal fine dell'apposito Organo Indipendente di Valutazione. Le percentuali di raggiungimento degli obiettivi e la corresponsione del relativo compenso saranno conformi a quelle previste dalla vigente nuova disciplina per la corresponsione della retribuzione di risultato dei dirigenti aziendali. Avranno quindi titolo a percepire il compenso legato al raggiungimento degli obiettivi strategici i dipendenti con almeno sessanta giornate di presenza attiva nell'anno ed il compenso sarà rapportato alla categoria di appartenenza con i parametri definiti al precedente paragrafo, alla percentuale di prestazione lavorativa (part time) ed alle giornate di presenza effettiva.

Sono previste tre alternative per il giudizio valutativo:

1. obiettivi pienamente o sostanzialmente raggiunti;
2. obiettivi parzialmente raggiunti;
3. obiettivi non raggiunti.

Dai tre giudizi deriva, rispettivamente, la corresponsione della relativa quota di trattamento accessorio in misura intera, dimezzata o nulla.

ul FR
Hosur
Am

di Patti
Dione Color

FR CGIR

6

1.5.2 - Obiettivi individuali e di gruppo

Nell'ambito degli indirizzi e programmi fissati dal Consiglio di Amministrazione, i Responsabili di Servizio dovranno assegnare gli obiettivi individuali o di gruppo ai propri collaboratori, declinando ove possibile gli obiettivi strategici assegnati dal Direttore Generale ai Servizi di appartenenza e valutando anche le eventuali proposte dei dipendenti interessati, al fine di creare una corresponsabilizzazione di tutti nell'attività svolta.

Gli obiettivi saranno portati alla conoscenza dei dipendenti tramite una scheda, consegnata e firmata dal Responsabile di Servizio, dalla quale dovranno emergere:

- gli obiettivi finali;
- i dipendenti che vi partecipano;
- i tempi e le fasi di realizzazione;
- i risultati attesi, comprensivi di indicatori e di modalità di misurazione;
- il termine finale (che non dovrà comunque superare l'anno solare di riferimento).

Ogni dipendente dell'Ente verrà coinvolto in una iniziativa individuale e/o di gruppo, garantendo il massimo equilibrio possibile nella distribuzione degli obiettivi.

Qualora gli obiettivi assegnati non siano stati raggiunti per cause non riconducibili alla volontà del/dei dipendente/i interessato/i o non sia stato possibile assegnare un nuovo obiettivo, il relativo compenso verrà comunque corrisposto nella misura del 100%.

Gli obiettivi individuali dovranno essere proporzionati all'area contrattuale di appartenenza del dipendente ed il più possibile omogenei tra i dipendenti della medesima area. Gli obiettivi individuali dovranno prevedere un impegno lavorativo sufficientemente rilevante e distribuito sulla maggior parte dell'anno solare ovvero per un periodo non inferiore agli 8 mesi. Ai fini della distribuzione delle risorse, gli obiettivi individuali avranno dunque tutti lo stesso valore o peso (convenzionalmente pari ad 1).

Gli obiettivi di gruppo potranno coinvolgere tutti i dipendenti di un singolo Servizio oppure gruppi minori all'interno del Servizio o ancora gruppi di dipendenti appartenenti a diversi Servizi. Nella composizione dei gruppi si terrà conto di un equilibrato coinvolgimento dei dipendenti assegnati, avuto riguardo all'appartenenza del dipendente all'area di attività interessata dall'iniziativa, al suo orario di servizio

FP CGR

FP CGR

FP CGR

FP CGR

ed alla professionalità necessaria alla sua realizzazione. Ai fini della distribuzione delle risorse, gli obiettivi di gruppo, assegnati in base ai principi sopra richiamati avranno tutti il medesimo valore (convenzionalmente pari ad 1 moltiplicato per il numero di dipendenti coinvolti).

Gli obiettivi di gruppo e/o individuali:

- dovranno essere strutturati e perseguiti primariamente nell'ordinario orario di lavoro dei dipendenti interessati;
- avranno validità annuale;
- saranno predeterminati entro la fine dell'anno precedente e comunicati agli interessati entro il mese di gennaio dell'anno di pertinenza;

Entro il mese di luglio dovrà essere fatta una verifica intermedia sul grado di raggiungimento degli obiettivi; per i dipendenti non pienamente inseriti nell'attività e quindi con un insufficiente apporto individuale, il responsabile del Servizio di appartenenza dovrà sollecitarne un maggior coinvolgimento al fine di un adeguato rendimento. Un tanto dovrà risultare da apposita scheda di verifica intermedia.

Non potranno essere assegnati obiettivi individuali ai dipendenti che verranno inseriti nell'organizzazione aziendale ad anno già iniziato e ad obiettivi annuali già assegnati. I dipendenti, che cesseranno dal servizio in corso d'anno, avranno in ogni caso diritto all'erogazione del premio sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi e dei giorni di effettiva presenza in servizio, qualora raggiungano i giorni di presenza minima in servizio di cui al precedente paragrafo 1.4.

I dipendenti, inseriti nell'organizzazione aziendale in corso d'anno, potranno venir assegnati ad un gruppo di lavoro e potranno partecipare all'erogazione del compenso per il raggiungimento dei relativi obiettivi, sulla base dei giorni di effettiva presenza in servizio, qualora raggiungano i giorni di presenza minima in servizio di cui al precedente paragrafo 1.4.

Nell'ipotesi in cui un gruppo di lavoro si ritrovasse nel corso dell'anno privo dell'apporto di uno o più componenti, il Dirigente di Servizio che ha assegnato il relativo obiettivo valuterà discrezionalmente l'opportunità o meno di integrare il gruppo con un nuovo componente, ferme restando le regole sulla presenza minima in servizio.

La verifica sul raggiungimento degli obiettivi predisposta secondo le schede-tipo allegate al presente contratto (allegati 4 e 5), sarà di competenza formale del Dirigente del Servizio di appartenenza, il quale compilerà la scheda di valutazione ai fini dell'erogazione della relativa quota di compenso, rapportandola al grado percentuale di raggiungimento degli obiettivi, ad es. obiettivo raggiunto al 70% → 70% del compenso spettante. La scheda verrà consegnata al dipendente interessato e/o al gruppo dal responsabile del Servizio, il quale illustrerà le motivazioni del giudizio. Le valutazioni, prima di essere consegnate ai dipendenti, saranno portate a conoscenza del Direttore Generale.

Nel caso di valutazione negativa su obiettivi individuali, a partire dal giorno successivo a quello della data di ricevimento della suddetta scheda, il dipendente interessato, assistito qualora lo ritenga opportuno da un rappresentante sindacale di fiducia, potrà presentare al Direttore Generale i propri rilievi motivati e documentati in merito alla valutazione individuale ricevuta e chiedere che vengano esaminati detti rilievi. I rilievi dovranno pervenire entro e non oltre il 5° giorno successivo a quello in cui le valutazioni sono state consegnate; nei successivi 10 giorni, dopo attenta valutazione, verrà comunicato al dipendente, con atto scritto e motivato, l'esito del riesame. Tale decisione sarà inappellabile.

Riguardo alla valutazione degli obiettivi di gruppo è prevista la possibilità di riesame solo ed esclusivamente se presentata congiuntamente da tutti i componenti del gruppo ed in tal caso avverrà con le medesime tempistiche previste per gli obiettivi individuali.

Il compenso derivante dal raggiungimento degli obiettivi di gruppo/individuali verrà corrisposto in base alla categoria di appartenenza del dipendente con le percentuali di cui al paragrafo 1.5 e proporzionato alle giornate di presenza in servizio, di cui al precedente paragrafo 1.4.

1.6 – Produttività di sistema

La quota parte di premio destinata alla produttività di sistema spetterà a tutti i dipendenti in base ai risultati della scheda valutativa in uso nell'Ente (All. 3) e predisposta con le modalità di cui al par. 1.3.

FP 6612

Subfallo m

9 VIL-FPL
24

Benue Color

Benue Color

Benue Color

Ai fini della predisposizione della scheda valutativa e della relativa valutazione, si farà riferimento alla Carta dei Valori aziendale approvata con determinazione prot. n. 1009/10 dd. 3/3/2010.

Ogni anno, entro il mese di dicembre, presso la Direzione aziendale sarà cura del Dirigente Amministrativo coadiuvato dall'Ufficio Personale estrarre a sorte un "Valore", tra i seguenti, sulla base del quale predisporre la scheda e valutare i dipendenti nell'anno successivo: la persona, ascolto, responsabilità, armonia, onestà, professionalità, condivisione, miglioramento/innovazione. Gli items di valutazione saranno definiti sulla base dei comportamenti elaborati nella Carta dei valori stessa e saranno valutati con punteggi da 1 a 10; nel redigere la scheda la Direzione potrà escludere uno o più comportamenti tra quelli esplicitati nella Carta dei Valori. Al momento dell'estrazione annuale, i "Valori" oggetto di valutazione negli anni precedenti verranno esclusi dal sorteggio. Il Valore estratto ed i comportamenti associati che saranno oggetto di valutazione verranno portati a conoscenza della RSU aziendale.

Nella distribuzione degli incentivi si terrà conto dei punteggi totali di ciascuna scheda valutativa, dei giorni di presenza in servizio, seguendo le indicazioni del par. 1.4, nonché dell'area di provenienza, in ragione dei parametri retributivi indicati al precedente par. 1.5, come risulta dalla seguente formula matematica:

k = risorse da distribuire

x = coefficiente distributivo (*incognita*)

y = punteggio massimo ottenibile nella scheda valutativa individuale

a₁, a₂, a₃,..... = punteggi individuali ottenuti dai dipendenti appartenenti alle varie aree

gg₁, gg₂, gg₃, .. = giorni di presenza dei dipendenti appartenenti alle varie aree

$$k = \left\{ \left(\frac{gg_1 * a_1}{260 * y} \right) + \left(\frac{gg_2 * a_2}{260 * y} \right) + \left(\frac{gg_3 * a_3}{260 * y} \right) + \dots + \left[\left(\frac{gg_4 * a_4}{260 * y} \right) + \left(\frac{gg_5 * a_5}{260 * y} \right) + \left(\frac{gg_6 * a_6}{260 * y} \right) + \dots \right] * 0,9216 + \left[\left(\frac{gg_7 * a_7}{260 * y} \right) + \left(\frac{gg_8 * a_8}{260 * y} \right) + \left(\frac{gg_9 * a_9}{260 * y} \right) + \dots \right] * 0,8648 + \dots \right\}$$

dove 0,9216 è il rapporto tra le retribuzioni iniziali della area dei Funzionari e degli Istruttori.

0,8648 è il rapporto tra le retribuzioni iniziali della area dei Funzionari e degli Operatori esperti.

VIL-FPL
X

FP
CGI
Am
do

FP
CGI
Color

FP
CGI

FP

e dove i giorni di presenza (gg.) devono essere ≥ 100

Individuato con questa formula il coefficiente "x", per determinare l'importo da erogare a ciascun dipendente basterà operare come segue:

ad es. Le risorse (R) spettanti ad un dipendente afferente all'Area degli Istruttori che ha ricevuto una scheda valutativa annuale con punteggio pari ad "a₁" saranno uguali a

$$R_1 = \frac{(a_1)}{y} \cdot \frac{gg_1}{260} \cdot 0,9216 \cdot x$$

Esempio pratico

Ipotizziamo di dover distribuire tra 10 dipendenti (appartenenti a diverse aree) 20.000,00 euro per compensi incentivanti la produttività. Ciascun dipendente ha ricevuto una scheda valutativa con un determinato punteggio, come segue:

dipendente 1: Area Operatori esperti – punteggio 40/50	gg presenza	256
dipendente 2: Area Operatori esperti – punteggio 45/50	gg presenza	240
dipendente 3: Area Operatori esperti – punteggio 35/50	gg presenza	190
dipendente 4: Area Istruttori – punteggio 38/50	gg presenza	200
dipendente 5: Area Istruttori – punteggio 38/50	gg presenza	223
dipendente 6: Area Istruttori – punteggio 42/50	gg presenza	231
dipendente 7: Area Istruttori – punteggio 45/50	gg presenza	245
dipendente 8: Area Funzionari – punteggio 52/65	gg presenza	198
dipendente 9: Area Funzionari – punteggio 52/65	gg presenza	156
dipendente 10: Area Funzionari – punteggio 55/65	gg presenza	187

Sostituiamo i dati conosciuti nella formula matematica per trovare il coefficiente distributivo x:

$$\begin{aligned} 20.000,00 = & \left\{ \left(\frac{55}{65} \cdot \frac{187}{260} \right) + \left[\left(\frac{52}{65} \cdot \frac{156}{260} \right) + \left(\frac{52}{65} \cdot \frac{198}{260} \right) \right] \cdot 1 + \right. \\ & + \left[\left(\frac{45}{50} \cdot \frac{245}{260} \right) + \left(\frac{42}{50} \cdot \frac{231}{260} \right) + \left(\frac{38}{50} \cdot \frac{223}{260} \right) + \left(\frac{38}{50} \cdot \frac{200}{260} \right) \right] \cdot 0,9216 + \\ & \left. + \left[\left(\frac{35}{50} \cdot \frac{190}{260} \right) + \left(\frac{45}{50} \cdot \frac{240}{260} \right) \right] \cdot 0,8648 \right\} \cdot x \end{aligned}$$

$$20.000,00 = \{ 0,608579 + 1,089231 + 2,608908 + 1,842023 \} \cdot x$$

$$x = \frac{20.000,00}{6,148741} = 3.252,70$$

Una volta individuata la "x" è possibile calcolare le risorse spettanti a ciascun dipendente nel seguente modo:

ULL-FRL

FP COL

FP COL

FP COL

FP COL

FP COL

$$R_1 = \left(\frac{55}{65}\right) \cdot \frac{187}{260} \cdot 3.252,70 = 1.979,53 \text{ (Area Funzionari)}$$

$$R_2 = \left(\frac{52}{65}\right) \cdot \frac{156}{260} \cdot 3.252,70 = 1.561,30 \text{ (Area Funzionari)}$$

$$R_3 = \left(\frac{52}{65}\right) \cdot \frac{198}{260} \cdot 3.252,70 = 1.981,64 \text{ (Area Funzionari)}$$

$$R_4 = \left(\frac{38}{50}\right) \cdot \frac{223}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,9216 = 1.954,03 \text{ (Area Istruttori)}$$

$$R_5 = \left(\frac{38}{50}\right) \cdot \frac{200}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,9216 = 1.752,49 \text{ (Area Istruttori)}$$

$$R_6 = \left(\frac{42}{50}\right) \cdot \frac{231}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,9216 = 2.237,20 \text{ (Area Istruttori)}$$

$$R_7 = \left(\frac{45}{50}\right) \cdot \frac{245}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,9216 = 2.542,27 \text{ (Area Istruttori)}$$

$$R_8 = \left(\frac{45}{50}\right) \cdot \frac{240}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,8648 = 2.336,90 \text{ (Area Op. esperti)}$$

$$R_9 = \left(\frac{35}{50}\right) \cdot \frac{190}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,8648 = 1.438,92 \text{ (Area Op. esperti)}$$

$$R_{10} = \left(\frac{40}{50}\right) \cdot \frac{256}{260} \cdot 3.252,70 \cdot 0,8648 = 2.215,73 \text{ (Area Op. esperti)}$$

1.7 Differenziazione del premio individuale

In applicazione dell'art. 81 del CCNL 16/11/2022, le parti concordano di istituire una sperimentazione biennale al fine di valutare la possibilità di applicare la norma in maniera equa ed equilibrata. A tal fine si prevede di identificare in ciascun Servizio, una volta concluso l'anno ed effettuate le valutazioni, il dipendente che ha ottenuto il punteggio maggiore nella scheda di valutazione e che avrebbe diritto alla maggiorazione del premio (in caso di parità di punteggio la maggiorazione del premio andrebbe suddivisa tra gli aventi diritto). Per quantificare l'ipotetica maggiorazione, si procederà a suddividere la quota destinata alla produttività di sistema (20% delle risorse complessive) tra il numero dei dipendenti valutati nell'anno in modo da ottenere il valore medio del premio; il 30% di tale valore medio sarà moltiplicato per il numero dei dipendenti che avrebbero diritto alla maggiorazione (uno per Servizio più uno per il personale in staff col Direttore Generale); nella simulazione il totale delle maggiorazioni andrà detratto dall'importo destinato alla produttività di sistema per valutare l'impatto sul sistema complessivo.

UIL-FPL
7

Am
de

12
Bened
Colan

FS CGIL

6/3

Le parti concordano che tali conteggi verranno effettuati sperimentalmente per due anni, senza alcun reale riflesso economico; successivamente le parti si incontreranno per una verifica sui dati della sperimentazione.

2. PROGRESSIONE ALL'INTERNO DELLE AREE

2.1 – Criteri generali di ammissione

Le selezioni per la progressione all'interno delle aree saranno annuali.

Verranno messi a selezione per ogni posizione economica successiva all'iniziale un numero di posti pari ad 1/3 delle persone occupate a tempo indeterminato nella posizione di provenienza al 31.12 precedente, indipendentemente dal profilo ricoperto e comunque a aree separate. Eventuali frazioni s'arrotondano per difetto e vengono recuperate arrotondando per eccesso nel primo anno successivo utile.

Le parti concordano che in caso di risorse insufficienti a garantire la progressione economica per tutte le aree, si procederà garantendo la progressione prioritariamente ai dipendenti dell'area inferiore e via via a quelli delle aree successive, purchè sia garantito il passaggio a tutti i dipendenti di ogni singola area. Nell'anno successivo, il ciclo delle progressioni ripartirà in sequenza ciclica dalla prima delle aree escluse nell'anno precedente, mantenendo valide le progressioni e le graduatorie già maturate nell'anno precedente ma non applicate per incapienza del fondo; in tal caso l'attribuzione dei nuovi differenziali stipendiali non sarà retroattiva, ma decorrerà dal 1° gennaio dell'anno in cui ci sarà la disponibilità finanziaria nel fondo.

Le parti concordano di effettuare le selezioni sulla base delle nuove regole, ma di continuare a procedere all'assegnazione delle progressioni già approvate negli anni scorsi e non ancora pagate per incapienza del Fondo per le progressioni all'interno delle aree.

2.2 – Condizioni d'ammissibilità alla selezione

Le condizioni per essere ammessi alla selezione sono le seguenti:

- minimo 2 anni di effettivo servizio nella area di godimento (art.16 CCNNL) (almeno 100 giorni di presenza effettiva se prestano la propria attività su 5 giorni lavorativi settimanali, 120 se l'attività è prestata su 6 giorni, rapportati all'orario di lavoro a tempo pieno);

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "OK", "JIL", "FL", "13", "FP", "CG", "Fluore", "Colan", and others.]

- nessuna sanzione disciplinare superiore al rimprovero scritto nel triennio solare immediatamente precedente, e comunque non più di un rimprovero scritto nello stesso triennio;
- un minimo di 40% del punteggio disponibile in ciascuna delle valutazioni annuali dell'ultimo triennio (attribuite con la scheda di cui all'art. 1.3), ed una media di almeno 50% del punteggio delle tre valutazioni annuali (in una sola o in solo due valutazioni, qualora le altre non siano state attribuite).

2.3 – Criteri di selezione

Per tutti i passaggi alle posizioni economiche successive ai trattamenti tabellari iniziali (Area dei Funzionari, Area degli Istruttori e Area degli Operatori Esperti):

- il 50% del punteggio sarà attribuito in proporzione a quello delle valutazioni dell'ultimo triennio (somma dei punteggi totali delle schede);
- l'altro 50% valutando l'esperienza acquisita nella posizione di provenienza e quindi attribuendo 1/15 del punteggio disponibile per ogni anno nella area.

Eventuali servizi a tempo determinato saranno valutati in misura pari al 50%.

Nel caso si verifichi una situazione di parità di punteggio tra i dipendenti partecipanti alla selezione si darà precedenza al dipendente con la maggiore età anagrafica.

Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% del punteggio ottenuto.

A fini sperimentali, nel primo anno di vigenza del presente contratto decentrato andranno elaborati degli indicatori per misurare la propensione dei dipendenti a migliorare la propria professionalità con la formazione (inerente alla posizione ricoperta) e, alla fine del 2026 e del 2027, andranno effettuate delle simulazioni ipotizzando di attribuire una percentuale del 20% a detto parametro e di portare dal 50% al 40% i punteggi relativi alle schede valutative e all'esperienza acquisita.

3. PROGRESSIONE TRA LE AREE

3.1 – Modalità di copertura delle posizioni

Ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.Lgs n. 165/01, le progressioni tra le aree possono essere attuate:

1. nei concorsi pubblici, mediante una riserva non superiore al 50% dei posti messi a concorso;
2. mediante procedura comparativa interna tra il personale a tempo indeterminato.

Alle selezioni per la progressione tra le aree parteciperanno soltanto i dipendenti che ne faranno formale richiesta; l'avviso della procedura di selezione verrà affisso all'Albo e pubblicata sul sito aziendale.

3.2 – Condizioni d'ammissibilità alle procedure comparative

Le condizioni per essere ammessi alle procedure comparative sono quelle dettate dall'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/01 e, in particolare:

- la valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- l'assenza di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto negli ultimi due anni;
- il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno;
- il numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

3.3 – Valutazione nelle procedure comparative interne

L'avviso di procedura comparativa interna riporterà le modalità di svolgimento della progressione tra le aree in coerenza con il profilo e l'area del posto ammesso alla selezione.

I criteri di valutazione sono:

Prof. F. L. VIL-FPL
15

FP 6612

Reus Color

- l'anzianità di servizio nell'area/ex categoria di provenienza, anche a tempo determinato;
- la valutazione della performance individuale ottenuta dal/la dipendente negli ultimi tre anni di servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- il numero e la durata degli incarichi di mansioni superiori rivestiti nell'ultimo quinquennio;
- il possesso di attestati di formazione specialistica nella materia attinente al posto da ricoprire.

4. INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO (art. 70-bis)

4.1 Incentivazione produttività da estensione orario giornaliero

Ciascun dipendente avrà diritto a ricevere un incentivo pari ad € 4,00 per ogni giornata lavorativa, in cui abbia effettivamente prestato servizio per almeno 6 ore e 30 minuti nette complessive, con una pausa per il pranzo di almeno 30 minuti ed una prestazione lavorativa pomeridiana di almeno un'ora. Tali incentivi giornalieri verranno liquidati con cadenza mensile, nella liquidazione paghe del mese successivo a quello di riferimento.

4.2 Maneggio e trasporto valori (art. 17 co. 2 lett. d) CCNL 1.4.1999 ed art. 36 CCNL 14.9.2000)

Si applicheranno nelle misure di:

- € 1,50 giornalieri per i dipendenti assegnatari d'anticipazioni per piccole spese in contanti, per l'incarico dell'introito delle contribuzioni degli utenti dei centri diurni, per i dipendenti dell'Ufficio Rette incaricati del maneggio di assegni e valori bollati. L'indennità spetterà per i giorni di effettivo svolgimento delle mansioni e, in caso di assenza dell'incaricato, spetterà al suo sostituto.

- € 1,14 giornalieri, rapportati alle giornate di presenza in servizio in cui vi sia stato l'effettivo svolgimento della mansione di pertinenza, per i dipendenti responsabili del trasporto di denaro, assegni e/o altri valori fuori dall'ambito aziendale.

4.3 Indennità disagio autisti (ex art. 17, co. 2, lett. e) CCNL 1.4.99)

Ai dipendenti aziendali, che nell'espletamento delle loro mansioni sono impiegati quotidianamente nell'uso di veicoli aziendali, verrà corrisposta una indennità pari ad € 1,14 giornalieri, rapportati alle giornate di presenza in servizio in cui vi sia stato l'effettivo svolgimento della mansione di pertinenza.

4.4. Indennità di chiamata in servizio

Qualora il Responsabile del Servizio richiedesse ad un dipendente la presenza straordinaria in servizio in orario notturno o in giornata prefestiva o festiva (in orario diurno e/o notturno), al dipendente non in servizio che presterà la propria disponibilità, recandosi sul luogo richiesto, verrà corrisposta una indennità pari a:

€ 5,00 nei giorni prefestivi (ad es. sabato), in orario diurno;

€ 8,00 nei giorni festivi in orario diurno (dalle ore 6 alle ore 22) ed in orario notturno (dalle ore 22 alle 6), festivo e non.

Tale indennità non precluderà l'eventuale erogazione del compenso per lavoro straordinario.

In casi eccezionali, la chiamata in servizio rivolta ad un dipendente durante il godimento delle ferie verrà compensata con indennità pari a quelle previste per i giorni prefestivi.

5. INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 84 C.C.N.L. 16/11/2022)

Si dà atto che, ai sensi del comma 1, nella dimensione e strutturazione organizzativa aziendale, permangono le condizioni determinative per l'attribuzione del compenso al personale non titolare di incarichi di elevata qualificazione, nella seguente misura:

FP CAIL


5.1 AREA DEI FUNZIONARI

€ 1.200,00 ai dipendenti dell'Area dei Funzionari

€ 1.800,00 ai dipendenti dell'Area dei Funzionari che avevano già acquisito la ex categoria D superiore.

Per la relativa erogazione il dipendente interessato dovrà contare almeno 100 giorni di presenza effettiva in servizio, proporzionalmente ridotti per i dipendenti con una diversa articolazione dell'orario di lavoro. Per i neo assunti o per i dipendenti aziendali che avranno ottenuto la progressione tra le aree, l'erogazione dell'indennità avverrà in ogni caso in misura proporzionale rispetto al momento dell'assunzione o dell'inizio del rapporto di lavoro nella nuova area.

Concorreranno alla decurtazione della presente indennità le seguenti assenze in giornate lavorative:

- Malattie,
- Congedi di maternità e parentali.

Ai nuovi assunti o inquadrati a tempo indeterminato nell'Area dei Funzionari l'indennità sarà erogata decorso un anno dalla data di assunzione (saranno considerati positivamente anche i servizi a tempo determinato) o di acquisizione dell'Area dei Funzionari (in caso di passaggio interno tra aree) e l'attribuzione avverrà solo su proposta scritta e preventiva del dirigente di Servizio, che dovrà verificare la sussistenza delle specifiche responsabilità connesse alle mansioni del dipendente interessato e che danno diritto all'erogazione della suddetta indennità; detta proposta dovrà essere accettata dal Direttore Generale.

Per le progressioni interne tra le aree, con avviso di selezione pubblicato successivamente all'entrata in vigore del presente contratto decentrato, laddove il dipendente assegnatario abbia maturato un'anzianità di servizio di almeno 10 anni nell'area di provenienza, avrà diritto all'erogazione dell'indennità per specifiche responsabilità dal primo giorno di servizio nella nuova area, previa sempre la sopraccitata proposta scritta e preventiva del dirigente di Servizio, che illustri le nuove responsabilità assunte con effetto immediato dal dipendente interessato; detta proposta dovrà essere accettata dal Direttore Generale.

U/L
FPL
D

Am

Stefano
Colaninno

U/L

FP Celli

.

5.2 - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI E DEGLI ISTRUTTORI

Potranno essere individuati nella dimensione e strutturazione organizzativa aziendale, dipendenti di afferenti all'Area degli Operatori esperti e all'Area degli Istruttori cui affidare specifiche responsabilità. I beneficiari saranno individuati con separati atti gestionali, su proposta del dirigente di Servizio, che dovrà indicare le responsabilità connesse con l'attribuzione dell'indennità; l'indennità verrà corrisposta nella misura di:

- € 800,00 annui per i dipendenti di dell'Area degli Istruttori
- € 700,00 annui per i dipendenti di dell'Area degli Operatori esperti

L'indennità sarà erogata con le medesime regole previste per l'indennità variabile del personale dell'Area dei Funzionari di cui al paragrafo precedente.

5.3 – Indennità di “Responsabile tecnico della sicurezza antincendio”

L'Ente individuerà con appositi atti gestionali il dipendente qualificato cui attribuire un compenso comunque non superiore ad € 2.500,00 annui lordi.

Il dipendente incaricato di cui al presente articolo, in presenza di altri incarichi di responsabilità (esclusi quelli di cui ai punti 5.1 e 5.2), potrà percepire solo il compenso per l'incarico maggiormente retribuito.

5.4 – Indennità di addetti antincendio e preposti per la sicurezza (D. Lgs. 80/08)

Ai dipendenti, nominati dall'Ente con appositi atti gestionali quali addetti antincendio o, alternativamente, preposti, verrà attribuita la relativa indennità nella misura di:

- € 1.200,00 annui per gli addetti antincendio;
- € 600,00 annui per i preposti.

I dipendenti incaricati di cui al presente articolo, in presenza di altri incarichi di responsabilità (esclusi quelli di cui ai punti 5.1 e 5.2), potranno percepire solo il compenso per l'incarico maggiormente retribuito.

Alb. Fabbro on

U.L. - FPL
19

FP GIL

Dr. Fabbro

B.

Blue Color

Carro

per

5.5 - Indennità archivisti informatici (comma 2)

L'Ente individuerà con appositi atti gestionali i dipendenti qualificati cui attribuire il compenso previsto pari ad un importo massimo annuo lordo di € 350,00. Tale indennità non è cumulabile con quelle previste per le specifiche responsabilità delle relative aree.

6. REPERIBILITÀ (art. 24 C.C.N.L. 2018)

Sarà applicabile nell'ambito dei Servizi per cui si ravvisi utile un'estensione potenziale d'operatività nel fine settimana. Potranno ad esempio rientrare in questa casistica: parte del Servizio alla Persona (personale operativo nella struttura protetta); Servizio tecnico (sia i tecnici diplomati che il personale di manutenzione).

I rispettivi provvedimenti attuativi individueranno, nel rispetto di quanto disposto dal C.C.N.L., fasce orarie, persone interessate, ecc., ed alle persone interessate verrà assegnato un cellulare di servizio, se non già in uso.

7. ELEVATE QUALIFICAZIONI

Potranno essere istituite e conferite ai dipendenti inquadrati nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione; la validità temporale dell'incarico non potrà superare i tre anni e potrà eventualmente essere rinnovato.

Tali posizioni richiedono:

- responsabilità amministrative e di risultato, a diversi livelli, in ordine alle funzioni specialistiche e/o organizzative affidate, inclusa la responsabilità di unità organizzative; responsabilità amministrative derivanti dalle funzioni organizzate affidate e/o conseguenti ad espressa delega di funzioni da parte del dirigente, implicante anche la firma del provvedimento finale, in conformità all'ordinamento dell'amministrazione;
- conoscenze altamente specialistiche, capacità di lavoro in autonomia accompagnata da un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale atta a consentire lo svolgimento di attività di conduzione, coordinamento e gestione di funzioni organizzativamente articolate di significativa importanza e responsabilità e/o di funzioni ad elevato contenuto

FP C612
G

FP

professionale e specialistico, implicanti anche attività progettuali, pianificatorie e di ricerca e sviluppo.

Ai sensi dell'art. 16, comma 2, del CCNL le suddette posizioni di lavoro vengono distinte in due tipologie:

- a) posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- b) posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

L'entità della retribuzione di posizione e di risultato sarà definita nell'atto di conferimento (comunque in misura inferiore alla retribuzione di posizione in atto per i dirigenti aziendali); l'importo della retribuzione di posizione potrà variare da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione, tenendo conto della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascun incarico. L'atto gestionale di conferimento menzionerà i programmi da sviluppare e gli eventuali doveri specifici dell'incaricato, nonché le modalità della relativa valutazione annuale.

La retribuzione di risultato non potrà essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dall'ordinamento aziendale.

La decorrenza avverrà dalla data del conferimento. Agli effetti dell'art. 17 del C.C.N.L. 16/11/2022, per il calcolo del valore complessivo della retribuzione di posizione e di risultato, si farà riferimento alla media delle competenze accessorie percepite nell'ultimo anno solare immediatamente precedente la decorrenza di cui sopra, compreso il compenso per il lavoro straordinario (in caso di rapporti a part time i compensi saranno rapportati al tempo pieno).

FP CGIL
Q

Roberto UIC

UIC FPU

Stefano Colai

Amal

Il giudizio di risultato competerà al Direttore Generale aziendale, coadiuvato dall'Organismo Indipendente di Valutazione, e sarà effettuato raffrontando i risultati di fatto con gli obiettivi contenuti negli atti programmatici aziendali e nell'atto di conferimento d'incarico, non addebitando peraltro le conseguenze di problematiche e situazioni non riconducibili all'incaricato. Sono previste tre alternative di giudizio: 1) obiettivi pienamente e/o sostanzialmente raggiunti; 2) obiettivi parzialmente raggiunti; 3) obiettivi non raggiunti. Dai tre giudizi deriva, rispettivamente, la corresponsione della retribuzione di risultato in misura intera, dimezzata o nulla.

Si seguiranno le stesse regole previste per la produttività di sistema di tutti i dipendenti, sia per stabilire chi abbia titolo a ricevere il giudizio di risultato, sia per la facoltà di proporre istanza di riesame in caso di valutazione negativa.

La revoca anticipata dell'incarico potrà avvenire, in forma scritta, in seguito a valutazione negativa, che si considera raggiunta quando, per due anni consecutivi, l'incaricato abbia ottenuto o una scheda di valutazione con punteggio non superiore alla metà del totale assegnabile o un giudizio di risultato non raggiunto agli effetti della retribuzione di risultato. La revoca anticipata potrà avvenire, in forma scritta e motivata, anche quando siano intervenuti mutamenti organizzativi o programmatici tali da rendere superfluo l'incarico, o per motivazioni di verificata gravità così come previste dalla contrattazione collettiva, tali da rendere necessaria la revoca.

8. DECORRENZA E DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Le norme contenute nel presente contratto decentrato integrativo decorrono dal giorno successivo a quello della sottoscrizione, se non diversamente specificato.

Si dà atto che il presente Contratto Decentrato integrativo rimane in vigore sino alla stipula del prossimo CCNL normativo di comparto. Successivamente rimarrà ancora in vigore, per le parti non contra-legem, fino alla stipula di quello successivo.

Il nuovo sistema e le nuove modalità di erogazione del trattamento accessorio hanno validità dall'anno in corso (anno 2026).

Infine, le parti si danno reciprocamente atto che il presente contratto decentrato integrativo andrà adeguato, se necessario, al momento dell'eventuale applicazione del C.C.R.L. del Comparto Unico della Regione Friuli Venezia Giulia.

0

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA:

dott.ssa Maria Teresa AGOSTI

dott.ssa Eleonora BRISCHIA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE:

FP C.G.I.L. sig. Alessandro Crizman

C I S L FP sig.ra Francesca Turcino

UIL FPL sig. Sabato Iacoviello

sig. Maurizio Petronio

R.S.U. Aziendale:

sig.a Silvia Abate

sig.a Elena Coloni

sig. Francesco Mosetti d'Henry

