

L'Aquila, n. di prot. 6350/II COM dichiarazione di urgenza.
Inviata alla Giunta Reg.le il
Esecutiva per decorrenza termini il
Esecutiva con provvedimento G.R. n.....
Osservata con
Respinta con



AZIENDA PER IL DIRITTO AGLI STUDI UNIVERSITARI

L'AQUILA

SEDUTA DEL 22 DIC. 2020
DELIBERAZIONE n. 37

OGGETTO: Approvazione contrattazione decentrata integrativa – anni 2019, 2020 e 2021 -
modifica.

L'anno 2020 (*duemilaventi*) il giorno 22 del mese di Dicembre alle ore 15 e minuti 33 nella sede dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario dell'Aquila si è riunito il Consiglio di Amministrazione, presieduto dalla Prof.ssa Eliana Morgante con l'intervento dei componenti:

Passacantando Maurizio PRESENTE
Pensa Antonio PRESENTE

Cecala Sara PRESENTE
Paoletti Matteo PRESENTE

Collegio Revisori dei Conti:

Rossi Riccardo (Presidente) ASSENTE
De Donato Silvana (Componente) ASSENTE
Renzetti Loredana (Componente) ASSENTE

Interviene il Dirigente/Direttore dell'Azienda Dr. Luca Valente in qualità Segretario.

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

VISTA la L.R. n. 91/94 “Norme sul diritto agli studi universitari in attuazione della Legge 390/1991” e ss.mm. e ii.;

VISTA la L. R. 14.09.1999, n. 77 “Norme in materia di organizzazione e rapporti di lavoro della Regione Abruzzo e ss.mm. e ii.;

VISTO il D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001 “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e ss. mm. e ii.;

VISTO il D.Lgs. n. 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” e ss.mm. e ii.;

VISTO il D.lgs. n. 74, del 25 maggio 2017 “Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge 7 agosto 2015, n. 124”;

VISTO il decreto legislativo 8 aprile 2013, n. 39 (Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche amministrazioni e presso gli enti in controllo pubblico, a norma dell’articolo 1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190) e ss.mm. e ii.;

VISTA la Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 24, del 12.06.2020, con oggetto “Conferimento incarico Direttore e approvazione schema di contratto”;

VISTA la Deliberazione del Consiglio d’Amministrazione n. 18, del 06.05.2020, con oggetto “Approvazione contrattazione decentrata integrativa – anni 2019, 2020 e 2021”;

CONSIDERATA la necessità di apportare delle modifiche in merito ai criteri per le progressioni orizzontali per il personale non dirigente dell’Ente, in quanto i criteri individuati in sede di contrattazione decentrata non risultano rispondenti ai principi di cui al D.lgs n. 150 del 27.10.2009, art. 23, comma 2, che testualmente dispone “*Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione*”;

VISTA la nota della Funzione Pubblica n. 44366/2019 “Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti - Ipotesi di accordo integrativo per recante criteri per le progressioni economiche”;

VISTO l’allegato A della circolare della Ragioneria Generale di Stato n. 15/2019, riportante indicazioni sul conto annuale 2018;

VISTO l’orientamento applicativo n° CFL69 del 20.12.2019 dell’ARAN sulle progressioni economiche orizzontali del Comparto delle Funzioni Locali;

VISTA la nota del 27.11.2020, prot.n. 6135, con cui le ipotesi di modifica della contrattazione decentrata integrativa per il personale non dirigente, anni 2019, 2020 e 2021, sono state inviate alle OO.SS;

VISTO il verbale del 3.12.2020, in atti d'ufficio, da cui risulta che le OO.SS. hanno aderito alle modifiche proposte sui criteri per le progressioni orizzontali;

VISTA la richiesta di parere inoltrata ai Revisori dei Conti in data 11.12.2020, per le verifiche di loro competenza;

VISTO l'esito favorevole del controllo dei Revisori dei Conti, come da verbale dell'11.12.2020;

VISTE le ipotesi di modifica della contrattazione decentrata integrativa, per gli anni 2019, 2020 e 2021, allegate al presente atto, di cui costituiscono parte integrale e sostanziale,

SENTITO il parere favorevole del Dirigente/Direttore in merito alla regolarità amministrativa del presente atto e la conformità dello stesso alla vigente legislazione;

Per quanto esposto in narrativa, all'unanimità di voti

DELIBERA

- 1) Di autorizzare il Direttore, Dr. Luca Valente, a sottoscrivere la modifica della contrattazione collettiva decentrata integrativa per il personale non dirigenziale anni 2019, 2020 e 2021, allegata al presente atto di cui costituisce parte integrale e sostanziale.
- 2) Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 13 della L.R. 91/94, per consentire l'attivazione delle procedure amministrative connesse.

La presente deliberazione, previa lettura, è stata approvata e firmata a termine di legge.

IL SEGRETARIO
(Dr. Luca Valente)



IL PRESIDENTE
(Prof.ssa Eliana Morgante)



Per copia conforme ad uso amministrativo.

L'Aquila

IL SEGRETARIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario con sede in L'Aquila dal 23 DIC. 2020 e che vi rimarrà fino al - 2 GEN. 2021 (per dieci giorni consecutivi) ai sensi dell'art.13 della Legge Reg.le n.91 del 6/12/94.

L'Aquila, 23 DIC. 2020



IL SEGRETARIO

[Handwritten signature]

AZIENDA DSU L'AQUILA

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019-2020-2021

Art. 1

FINALITÀ

1. Il presente contratto integrativo disciplina le materie rimesse a tale livello dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale.
2. A tal fine, gli obiettivi da conseguire sono:
 - a) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati dell'Ente;
 - b) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo, anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale, aumentandone il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - c) incrementare il processo formativo, ritenendolo indispensabile per la valorizzazione del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione e per il miglioramento dei risultati dell'Ente;
 - d) promuovere la progressione economica orizzontale;
 - e) introdurre elementi di flessibilità e una politica attiva del lavoro nella gestione delle risorse umane, avendo attenzione alle modalità di attuazione di strumenti quali:
 - il tempo parziale (giornaliero, settimanale, mensile o annuale);
 - la gestione degli orari, dei turni e dei tempi di lavoro;
 - la mobilità interna;
 - la produttività e le forme di incentivazione;
 - la retribuzione di posizione e di risultato;
 - f) sostenere le attività culturali, assistenziali e ricreative per tutto il personale;
 - g) sostenere la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;

- h) garantire le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, anche a mezzo CUG;
 - i) gestire le eventuali eccedenze di personale interessando le Organizzazioni Sindacali come previsto dalla legislazione vigente.
3. Le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ente, le politiche del lavoro, comprese quelle formative del personale, costituiscono oggetto di confronto e di valutazione tra le parti.

Art. 2

AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto decentrato integrativo (di seguito CDI) si applica a tutto il personale dipendente dell'Azienda DSU di l'Aquila – escluso il dirigente – con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, pieno o parziale, nonché al personale in servizio in posizione di comando per i soli aspetti connessi all'attribuzione del trattamento economico accessorio e alla prestazione lavorativa.
2. L'applicazione del presente contratto è estesa al personale a tempo determinato.

Art. 3

DURATA E VALIDITÀ

1. Il presente contratto decentrato integrativo ha validità per gli anni 2019, 2020 e 2021 e conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato, fatta salva la facoltà di una delle parti di richiederne la revisione e/o integrazione almeno sei mesi prima della scadenza.
2. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
3. Il presente contratto è annualmente integrato con le decisioni della contrattazione in ordine all'utilizzo delle risorse decentrate, al piano annuale di formazione e quanto previsto in tema di welfare integrativo.
4. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.
5. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

Art. 4

CONTROVERSIE SULL'INTERPRETAZIONE DEL CONTRATTO

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto le parti che lo hanno sottoscritto si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per raggiungere l'accordo sul significato della clausola controversa.
2. Per le finalità di cui al comma 1, la parte interessata invia all'altra richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.
3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'art. 5 del CCNL dell'1.4.1999, sostituisce la clausola controversa.

Art. 5

CRITERI PER LA GRADUAZIONE DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE AI FINI DELL'ATTRIBUZIONE DELLA RELATIVA INDENNITÀ AI SENSI DELL'ART. 5, C. 3 LETT. E) DEL CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018

Le parti prendono atto del verbale del 28/05/2019 tra OO.SS. e Direzione dell'Azienda relativo all'individuazione dei criteri per il conferimento, la revoca e la graduazione degli incarichi di Posizione Organizzativa.

Art. 6

CRITERI PER LA DETERMINAZIONE ED EROGAZIONE ANNUALE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE P.O. (ART. 15, C. 4 CCNL 21.5.2018)

1. A decorrere dal 2019, ai titolari di posizione organizzativa spetta una retribuzione di risultato corrisposta tenuto conto dei risultati e della valutazione della performance individuale e organizzativa, in applicazione del vigente Sistema di valutazione, in ragione proporzionale del risultato complessivamente raggiunto (valutazione individuale e valutazione organizzativa).
2. La quota complessiva annualmente destinata al risultato, come riportato nel verbale del 28/05/2019 tra OO.SS. e Direzione dell'Azienda, è pari al 16,97% delle risorse complessivamente destinate al risultato e alle posizioni organizzative istituite. In via transitoria per l'anno di prima applicazione -2019- l'indennità di risultato è definita nella misura del 25% per il periodo dal 01/01/2019 al 30/06/2019.
3. Per l'anno 2019-2020-2021 la quota destinata è pari ad € 62.200,64.

4. Nel caso in cui, per l'anno 2020, ci fossero risorse disponibili verranno destinate alla produttività di cui al successivo art. 10.

Art.7

CRITERI PER LA REMUNERAZIONE IN FAVORE DI TITOLARI DI P.O. DI INCARICHI AD INTERIM DI ALTRA POSIZIONE ORGANIZZATIVA (Art. 15, comma 6 CCNL 21.5.2018)

1. I titolari di posizione organizzativa possono ricoprire, avendone i requisiti professionali, a seguito di procedura comparativa tramite avviso interno, incarichi *ad interim* di altra posizione organizzativa, affidati con provvedimento formale del Direttore.
2. Per il periodo di svolgimento dell'incarico *ad interim*, al Funzionario incaricato compete a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo pari al 25% del valore economico della retribuzione di posizione organizzativa prevista per l'Ufficio affidato *ad interim*, tenuto conto dei risultati e della valutazione

Art. 8

RISORSE DECENTRATE

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex articolo 67 del CCNL 21.05.2018) denominate "Risorse decentrate" sono quantificate annualmente dall'amministrazione.
2. Annualmente sono prelevate dalle "Risorse decentrate stabili" le risorse necessarie al finanziamento degli oneri relativi al pagamento:
 - a) dell'indennità di comparto secondo le regole dell'articolo 33 del CCNL 22 gennaio 2004;
 - b) dei maggiori compensi attribuiti al personale che ha beneficiato delle progressioni economiche orizzontali;
3. Le risorse finanziarie residue rappresentano le "Risorse decentrate stabili disponibili", il cui utilizzo è definito in sede di contrattazione integrativa annuale nel rispetto della disciplina contenuta nei vigenti CCNL. Esse sono finalizzate a:
 - a) riservare risorse finanziarie significative per riconoscere la progressione orizzontale ai dipendenti attraverso percorsi selettivi;
 - b) mantenere comunque "significativi" gli importi da destinare al riconoscimento di prestazioni apprezzabili, in termini sia di qualità che di risultati di lavoro (produttività);

c) erogare le ulteriori indennità (responsabilità, condizioni lavoro) nel limite delle risorse decentrate rimanenti.

4. Annualmente confluiscono sulle "Risorse decentrate" quelle aventi carattere di eventualità tra le quali gli incentivi alle funzioni tecniche che sono erogati secondo i criteri definiti in un apposito disciplinare/regolamento la cui attuazione è oggetto di accordo in sede di contrattazione integrativa;
5. In relazione alla continua erosione dell'importo complessivo del Fondo, l'Amministrazione si impegna a porre in essere tutte le iniziative possibili al fine di integrare le risorse di cui al presente articolo nei limiti e secondo le modalità previste dall'assetto normativo in essere.

Art. 9

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE

1. I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati:
 - a) ad incentivare il merito e l'impegno individuale e di gruppo secondo risultati accertati mediante il sistema permanente di valutazione in base alla normativa vigente;
 - b) ad accrescere l'efficacia amministrativa, la flessibilità, l'innovazione, la corrispondenza tra prestazioni rese e retribuzioni corrisposte.
2. I compensi per produttività vanno giustificati da un concreto effetto positivo sul livello delle attività svolte e/o dei servizi erogati e, pertanto, possono essere corrisposti soltanto a conclusione dell'annuale o periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati.

Art. 10

DISCIPLINA PER LA PRODUTTIVITÀ

1. Le risorse complessivamente riservate alla produttività sono ripartite tra la produttività individuale e la produttività collettiva nella misura del 40% e 60%.
2. I compensi individuali sono rapportati alle risultanze della valutazione della performance individuale sulla base di quanto specificato negli articoli seguenti e in proporzione ai seguenti coefficienti
 - a) Cat. B = parametro 200;
 - b) Cat. C = parametro 220;
 - c) Cat. D = parametro 240.
3. Per i nuovi assunti, i cessati e il tempo determinato, i premi sono corrisposti in dodicesimi, in proporzione al servizio prestato.

4. Hanno diritto a percepire la produttività collettiva i dipendenti in servizio presso l'ADSU per almeno 60 giorni.

5. Al fondo per la produttività complessiva anno 2019 le parti concordano di destinare l'importo di € 17.123,36 relativo alle risorse stabili, l'importo di € 830,00 relativo alle risorse variabili e l'importo di € 500,00 relativo alle economie anni precedenti oltre alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato

6. Al fondo per la produttività complessiva anno 2020 le parti concordano di destinare l'importo di € 9.623,36 relativo alle risorse stabili, l'importo di € 830,00 relativo alle risorse variabili e l'importo di € 7.500,00 relativo alle economie anni precedenti oltre alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato

7. Al fondo per la produttività complessiva anno 2021 le parti concordano di destinare l'importo di € 4.623,36 relativo alle risorse stabili, l'importo di € 830,00 relativo alle risorse variabili e l'importo di € 12.500,00 relativo alle economie anni precedenti oltre alle economie espressamente previste negli articoli del presente contratto decentrato

Art. 11

PRODUTTIVITÀ COLLETTIVA

1. Per produttività collettiva si intende quella collegata al risultato ed è, pertanto, strettamente correlata con la Scheda di valutazione della Performance Individuale nell'ambito dell' "Area del risultato". Per remunerare la produttività collettiva dispone del 60 % ai sensi dell'articolo 10 comma 1.
2. Accedono al premio per la produttività collettiva tutti i dipendenti che hanno contribuito al rendimento dell'Area di appartenenza.
4. Ai fini della quantificazione del premio personale, le risorse utilizzabili per la produttività collettiva sono distribuite, tra il personale, in proporzione ai coefficienti di cui all'articolo 10, comma 2, e al punteggio conseguito dal singolo dipendente limitatamente al risultato nell'ambito della valutazione della performance individuale ("Area del risultato").

Art. 12

PRODUTTIVITÀ INDIVIDUALE

1. Per produttività individuale si intende quella collegata alle competenze e al comportamento ed è, pertanto, strettamente correlata alla Scheda di valutazione della Performance individuale nell'ambito dell' "Area delle competenze e dei

comportamenti". Per remunerare la produttività individuale dispone del 40 % ai sensi dell'articolo 10, comma 1.

2. Accedono al premio per la produttività individuale tutti i dipendenti che nell'anno di riferimento hanno conseguito una **valutazione complessiva della scheda performance individuale** pari o superiore a 60/100.
3. Ai fini della quantificazione del premio personale, le risorse utilizzabili per la produttività individuale sono distribuite, tra il personale, in proporzione ai coefficienti di cui all'articolo 10, comma 2, e al punteggio conseguito dal singolo dipendente quale **valutazione complessiva della scheda performance individuale**.

Art. 13

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE – (art. 69 CCNL 21.5.2018)

1. A decorrere dall'anno 2019, al **50%** di tutti i dipendenti che accedono alla produttività individuale, in applicazione del vigente sistema di valutazione, che consegua le valutazioni più elevate fra tutte le valutazioni, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, aggiuntiva rispetto alla quota di detto premio già spettante in relazione alla valutazione conseguita in applicazione del sistema di valutazione.
2. La misura della maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è pari al **30%** del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
3. Il presente articolo non trova applicazione per i titolari di P.O.

SIMULAZIONE OPERATIVA ATTUATIVA ART. 13

Le risorse complessivamente destinate alla *performance* individuale (**RPT= Risorse Performance Totale**) dovranno essere divise in due sottogruppi:

- Uno destinato alla generalità dei dipendenti (**RPG= Risorse Performance Generale**)
- Uno destinato ad una quota limitata di dipendenti (**RPM= Risorse Performance per la Maggiorazione**).

Ne consegue che:

$$\text{RPT} = \text{RPG} + \text{RPM}$$

con il vincolo che:

$$\text{RPM} = \text{RPG} \times \text{percentuale di maggiorazione (30\%)}$$

Inoltre, considerando che la maggiorazione calcolata sulle risorse medie si applica ad una quota limitata di dipendenti, ne deriva che:

$$\text{RPM} = \text{risorse medie} \times \% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM}$$

Con alcuni passaggi risulta che:

$$\text{RPM} = \text{RPT} * \frac{(\% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM})}{(1 + \% \text{ magg.} \times \% \text{ dipM})}$$

	Risorse <i>Performance</i> per tutti i dipendenti	16.046,40
	Risorse <i>Performance</i> per la maggiorazione	2.406,96
	Risorse <i>Performance</i> totali	18.453,36
	Percentuale maggiorazione CCDI	di in 30%

	Numero totale dei dipendenti	10
	Percentuale dipendenti con maggiorazione	50%
	Numero dipendenti con maggiorazione	5
	Premio medio per tutti i dipendenti (RGP/Dip)	1.604,64
	Premio medio maggiorato ad una quota limitata (RPM/DipM)	481,39
	Percentuale di maggiorazione in CCDI (verifica) (PMM/PMG)	30%

Art. 14

CRITERI GENERALI PER ATTRIBUZIONE E MISURA DELL' INDENNITA' CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO ex art. 70 bis CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018

Per l'anno 2019 la quota destinata è pari ad € 1.000,00 annui.

~~Per gli anni 2020 e 2021 la quota destinata è pari ad € 1.500,00 annui.~~

Le economie o le somme non utilizzate potranno essere destinate alla produttività collettiva.

1. L'indennità condizioni di lavoro spetta al personale di categoria B, C, D senza P.O, dell'ADSU per l'esercizio di attività svolte **in condizioni particolarmente disagiate o implicanti il maneggio di valori**, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento e remunerata con **€ 1,5 giornalieri**.
2. Rientra in tale fattispecie la corresponsione di emolumenti accessori al personale che svolge attività lavorative di vario genere: a livello esemplificativo ma non esaustivo le parti concordano di individuare le seguenti attività:
 - *attività degli addetti agli sportelli informativi*
 - *attività di maneggio valori (buoni pasto/economato).*

Art. 15

CRITERI GENERALI PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' EX Art. 70 - quinquies CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018

1. Per l'anno 2020-2021 la quota destinata è pari ad € 2.000,00 annui

Le economie o le somme non utilizzate potranno essere destinate all'incremento del fondo dell'anno successivo.

2. L'indennità per specifiche attività e responsabilità può essere attribuita a fronte del conferimento di compiti non rientranti negli ordinari e consolidati compiti individuali e che comportino specifiche responsabilità.
3. Al personale inquadrato nelle categorie C e B e D non titolare di P.O. (lett. f, comma 2, art. 17 CCNL del 01.04.1999) può essere attribuita:
 - una indennità fino a **1.500,00 €** al personale inquadrato nelle categorie B;
 - una indennità fino a **1.750,00 €** al personale inquadrato nelle categorie C.
 - una indennità fino a **2.000,00 €** al personale inquadrato nelle categorie D, non P.O.,Resta fermo il limite di **€ 3.000,00 annui lordi** di cui all'art,70 quinquies, comma 1 del CCNL 21/05/2018.
4. Il conferimento dell'incarico di cui sopra ai singoli dipendenti viene effettuato con apposito atto formale del Direttore.
5. L'Amministrazione si riserva di adeguare, per l'anno 2021, la quota annuale determinata dal presente articolo in relazione alle eventuali nuove esigenze sopraggiunte.

Art. 16

CRITERI PER DEFINIZIONE PROCEDURE PER PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI (ART. 16 CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018 - art. 7, c. 4 lett. c) CCNL FUNZIONI LOCALI 21.5.2018

1. Le progressioni economiche all'interno della categoria saranno attuate, previa selezione, sulla base dei criteri e delle modalità che seguono, nel limite delle risorse annualmente destinate a tale istituto e a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni locali 21/5/2018. Tali oneri sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.
2. La partecipazione alle selezioni è consentita ai dipendenti:
 - a) in attività di servizio presso l'Adsu nella categoria di appartenenza al 1° gennaio dell'anno a cui si riferisce la selezione;
 - b) che, con riferimento alla media del triennio 2017/2019, abbiano conseguito una valutazione individuale definitiva dell'area delle competenze e dei comportamenti pari almeno a 60/100 riparametrata sulla base di calcolo adottata dall'Azienda; Nel caso in cui un dipendente non avesse ricevuto una valutazione gli verrà riconosciuta la valutazione del dipendente con il punteggio più basso.
 - c) Al fine di rendere omogenee le valutazioni riportate dai dipendenti, nel caso in cui le stesse fossero calcolate su base diversa, dovranno essere riproporzionate in ragione della base di calcolo adottata dall'Azienda pari a 100/100. In caso di più valutazioni nell'anno si procederà alla media delle stesse. Qualora le valutazioni fossero espresse in giudizi si procederà alla loro conversione secondo il seguente schema insufficiente 5, sufficiente 6, buono 7, distinto 8, ottimo 9, eccellente 10
 - d) che non abbiano subito nell'anno di riferimento o in quello precedente provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
 - e) che abbiano almeno 24 mesi di permanenza nella posizione economica in godimento.
3. Le graduatorie saranno predisposte attribuendo a ciascun dipendente i seguenti punteggi:
 - a) Scheda di valutazione (media dell'ultimo triennio) – max punti 85;
 - b) Titoli di studio – max punti 5 (Laurea primo livello - punti 2, laurea magistrale secondo livello - punti 1, laurea vecchio ordinamento – punti 3, abilitazioni, master, dottorato di ricerca etc. - punti 1);
 - c) Esperienza nella carriera lavorativa – max punti 3 (punti 0,5 per ogni anno di servizio ad esclusione di quelli conteggiati ai sensi della successiva lett. d – in caso di frazioni di anno i valori saranno

arrotondati al valore inferiore in caso di valori tra 0,1 e 0,5 e all'unità superiore in caso di valori tra 0,6 e 1,00

- d) Esperienza nella posizione economica in godimento – max punti 7 punti
0,7 per ogni anno di servizio nella categoria economica di godimento –
in caso di frazioni di anno i valori saranno arrotondati al valore inferiore
in caso di valori tra 0,1 e 0,5 e all'unità superiore in caso di valori tra 0,6
e 1,00

4. La percentuale di progressioni economiche realizzabili nell'anno 2020 è pari, al massimo, al 50% dei dipendenti aventi diritto.

Le progressioni saranno ripartire tra le categorie con le seguenti percentuali:

- Categoria B – 50%;
- Categoria C - 50%;
- Categoria D – 35%

In ogni caso sarà garantita almeno una progressione per ogni categoria.

In caso di parità di punteggio avrà diritto alla progressione il dipendente con maggiore anzianità anagrafica.

I valori risultanti a seguito dell'applicazione delle percentuali spettanti ad ogni categoria saranno arrotondati all'unità inferiore in caso di valori tra 0,1 e 0,5 e all'unità superiore in caso di valori tra 0,6 e 1,00

Nel caso in cui, a seguito dell'applicazione di quanto sopra indicato, venisse superata la percentuale massima di dipendenti che possono ottenere la progressione sarà data precedenza alle categorie più basse ed in secondo luogo saranno prese in considerazione le categorie più numerose (considerando gli aventi diritto)

5. L'importo da destinare a progressioni orizzontali per l'anno 2020 e nel 2021 è pari ad € 5.000,00 per ciascun anno.

Art. 17

Banca delle ore - Elevazione limite annuo (art. 7 , 4 c., lett. o) CCNL funzioni locali 21.05.2018)

1. A richiesta del dipendente, confluiscono nella banca ore individuale le ore di lavoro aggiuntivo rispetto al limite di 36 ore settimanali, debitamente autorizzate, per un massimo di 50 ore l'anno.
2. I relativi riposi compensativi possono essere fruiti su richiesta del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio. L'eventuale diniego deve essere adeguatamente motivato dal dirigente.

3. I riposi compensativi devono essere fruiti entro il 31 agosto dell'anno successivo, le ore non utilizzate entro il suddetto termine sono sottratte dalla banca ore e sono poste in pagamento nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.
4. L'amministrazione si impegna a reperire le risorse nel documento programmatico dell'anno di riferimento per la copertura finanziaria delle ore di straordinario inserite nella banca delle ore

Art. 18

ELEVAZIONE DEL LIMITE MASSIMO INDIVIDUALE DI LAVORO STRAORDINARIO - ART. 38 DEL CCNL DEL 14.9.2000, ART. 7 COMMA 4 LETT. S) CCNL FUNZIONI LOCALI 21.05.2018

Per l'anno 2019-2020-2021 la quota destinata è pari ad € 1.500,00 annui

Le economie o le somme non utilizzate potranno essere destinate alla produttività collettiva.

1. A decorrere dal 1.01.2019, il limite massimo individuale annuo per le prestazioni di lavoro straordinario è determinato in **200** ore.
2. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999, nei limiti stabiliti dalle fonti contrattuali e dell'entità del fondo per lo straordinario.

Art. 19

INDENNITÀ DI COMPARTO

1. Per l'anno 2019-2020-2021 la quota destinata al pagamento delle stesse è pari ad € 6.500,00 annui e corrisponde alle somme necessarie al pagamento dell'indennità di comparto.
2. Le economie o le somme non utilizzate saranno destinate alla produttività collettiva.

Art. 20

CRITERI GENERALI PER ATTIVAZIONE PIANI DI Welfare integrativo – COMMA art. 72 CCNL 21.05.2018, art. 7 comma 4 lett. h) CCNL funzioni locali 21.05.2018

1. Le parti concordano di approvare lo schema allegato.

Art. 21

REGOLAMENTO INCENTIVI TECNICI

Le parti concordano di rinviare la trattazione del regolamento relativo agli incentivi tecnici, ex. art. 113 D.Lgs 50/2016 e s.m.i.

Art. 22

ORARIO DI LAVORO

Per quanto riguarda l'articolazione oraria del personale dipendente le parti concordano che, fermo restando quanto disposto con nota prot. n. 6541 del 05/11/2018, la pausa pranzo (min. 30 minuti) potrà essere usufruita nella fascia oraria dalle 14.00 alle 15.00.

Resta inteso che:

- la fascia rigida di presenza resta dalle 15.00 alle 17.00
- la fascia flessibile di uscita va dalle 17.00 alle 19.00

Art. 23

ABROGAZIONI

1. A far data dall'entrata in vigore del presente contratto collettivo integrativo sono abrogati tutti le disposizioni contenute nei precedenti contratti integrativi in precedenza stipulati in sede di contrattazione decentrata presso il Consiglio Regionale.

Art. 24

COMPOSIZIONE FONDO

Anno di riferimento	2019	2020	2021
RISORSE STABILI	107.324,00	107.324,00	107.324,00
Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato alle posizioni organizzative e alte professionalità	62.200,64	62.200,64	62.200,64
RISORSE STABILI (al netto del Fondo P.O.)	45.123.36	45.123.36	45.123.36

Indennità di comparto	6.500,00	6.500,00	6.500,00
Risorse per progressioni economiche	20.500,00	20.500,00	25.500,00
Nuove progressioni orizzontali	0,00	5.000,00	5.000,00
Indennità di disagio	1.000,00	1.500,00	1.500,00
Indennità per specifiche attività e responsabilità	0,00	2.000,00	2.000,00
Fondo per progetti finalizzati			
Fondo per la produttività collettiva	17.123,36	9.623,36	4.623,36
RISORSE VARIABILI	2.330,00	2.330,00	2.330,00
Fondo per lo straordinario	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Fondo per la produttività collettiva	830,00	830,00	830,00
economie anni precedenti	20.940,00	20.440,00	12.940,00

Le economie degli anni precedenti pari ad € 20.940,00 vengono utilizzate per € 500,00 nell'anno 2019, per € 7.500,00 nell'anno 2020 e per € 12.500,00 nell'anno 2021.

RSU

f.to (Dott. Donato Di Bartolomeo)

IL DIRETTORE

f.to (Dott. Luca Valente)

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL assente

CISL firmato Michele Tosches

UIL firmato Daniele Mingroni

CISAL assente

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

(ANNO _____)

Dipendente _____

Matricola _____

Categoria **D** POSIZIONE ORGANIZZATIVA _____

AREA DELLE COMPETENZE E DEI COMPARTAMENTI MAX 40 PUNTI

COMPETENZE MANAGERIALI E PROFESSIONALI (max 25 punti)

	PESO	VALUT.
1. Propensione all'analisi e al problem solving	10	_____
2. Capacità di pianificare e programmare a medio e lungo periodo	10	_____
3. Apporto professionale specifico	10	_____

GRADO DI SODDISFAZIONE DEI DESTINATARI DEI SERVIZI (max 10 punti)

	PESO	VALUT.
1. Orientamento al cliente	5	_____

GRADO DI APPLICAZIONE DEL PRINCIPIO DI TRASPARENZA NELL'AMBITO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA (max 5 punti)

	PESO	VALUT.
1. Accessibilità ai dati della struttura	5	_____

AREA DEL RISULTATO MAX 60 PUNTI
RISULTATI CONSEGUITI RISPETTO AGLI OBIETTIVI ASSEGNATI

	PESO	VA
Percentuale di raggiungimento dei risultati _____%	40	_____

ENTITA' DEL CONTRIBUTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO ASSICURATO AL RENDIMENTO DELLA STRUTTURA DI APPARTENENZA

	PESO	VA
Giudizio sintetico _____	20	_____

	MAX	VA
Totale Punteggio	60	_____

Valutazione complessiva performance individuale ^(a) + ^{b)}		_____/1

EVENTUALI SUGGERIMENTI/OSSERVAZIONI

	MAX	VALUT.
Totale Punteggio	40	_____ a)

EVENTUALI OSSERVAZIONI

IL FUNZIONARIO

IL DIRIGENTE

L'Aquila, _____

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

(ANNO _____)

Dipendente _____

Matricola _____

Posizione giuridica _____

Categoria **D**

Profilo professionale _____

AREA DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI MAX 60 PUNTI
COMPETENZE PROFESSIONALI/CAPACITA' INNOVAZIONE/PROPOSTA (max 28 punti)

	PESO	VALUT.
1. Preparazione professionale specifica in relazione al profilo	4	_____
2. Preparazione interdisciplinare	4	_____
3. Propensione all'aggiornamento e all'innovazione	12	_____
4. Capacità propositiva e di analisi.	8	_____

QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA (max 20 punti)

	PESO	VALUT.
1. Capacità di organizzazione del lavoro	12	_____
2. Precisione e attendibilità del lavoro prodotto	8	_____

CAPACITA' DI ASSOLVERE I COMPITI ASSEGNATI CON DISCIPLINA, ONORE E SPIRITO DI SERVIZIO (max 12 punti)

	PESO	VALUT.
1. Capacità di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni	8	_____
2. Capacità di relazionarsi con i colleghi nel rispetto dei ruoli di ciascuno	4	_____
Totale Punteggio	MAX 60	VALUT. _____^{a)}

EVENTUALI OSSERVAZIONI

IL DIPENDENTE _____

L'Aquila, _____

IL DIRIGENTE _____

AREA DEL RISULTATO MAX 40 PUNTI
CONSEGUIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI (DI GRUPPO)

	PESO	VALUT.
Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali o di gruppo _____%	20	_____

ENTITA' DEL CONTRIBUTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO ASSICURATO AL RENDIMENTO DELL'U.O DI APPARTENENZA

	PESO	VALUT.
Giudizio sintetico _____	20	_____
_____		_____
_____		_____
_____		_____

	MAX	VALUT.
Totale Punteggio	40	_____

Valutazione complessiva performance individuale ^(a) + ^(b)

EVENTUALI SUGGERIMENTI/OSSERVAZIONI

_____	_____ / 100

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

(ANNO _____)

Matricola _____

Dipendente _____

Posizione giuridica _____

Categoria C

Profilo professionale _____

AREA DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI MAX 60 PUNTI
COMPETENZE PROFESSIONALI/CAPACITA' INNOVAZIONE/PROPOSTA (max 28 punti)

	PESO	VALUT.
1. Preparazione professionale specifica in relazione al profilo	8	_____
2. Preparazione interdisciplinare	4	_____
3. Propensione all'aggiornamento e all'innovazione	12	_____
4. Capacità propositiva e di analisi.	4	_____

QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA (max 20 punti)

	PESO	VALUT.
1. Capacità di organizzazione del lavoro	8	_____
2. Precisione e attendibilità del lavoro prodotto	12	_____

CAPACITA' DI ASSOLVERE I COMPITI ASSEGNATI CON DISCIPLINA, ONORE E SPIRITO DI SERVIZIO (max 12 punti)

	PESO	VALUT.
1. Capacità di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni	8	_____
2. Capacità di relazionarsi con i colleghi nel rispetto dei ruoli di ciascuno	4	_____
Totale Punteggio	MAX 60	VALUT. a) _____

EVENTUALI OSSERVAZIONI

IL DIPENDENTE _____

L'Aquila, _____

IL DIRIGENTE _____

AREA DEL RISULTATO MAX 40 PUNTI
CONSEGUIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI (DI GRUPPO)

	PESO	VALI
Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali o di gruppo _____ %	16	_____

ENTITA' DEL CONTRIBUTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO ASSICURATO AL RENDIMENTO DELL'U.O DI APPARTENENZA

	PESO	VALI
Giudizio sintetico _____	24	_____
_____		_____
_____		_____
_____		_____

	MAX	VALI
Totale Punteggio	40	_____

Valutazione complessiva performance individuale (a) + b)) _____ /10

EVENTUALI SUGGERIMENTI/OSSERVAZIONI

VALUTAZIONE PERFORMANCE INDIVIDUALE

(ANNO _____)

Dipendente _____

Matricola _____

Posizione giuridica _____

Categoria **B**

Profilo professionale _____

AREA DELLE COMPETENZE E DEI COMPORTAMENTI MAX 68 PUNTI
COMPETENZE PROFESSIONALI/CAPACITA' INNOVAZIONE/PROPOSTA (max 28 punti)

	PESO	VALUT.
1. Preparazione professionale specifica in relazione al profilo	8	_____
2. Preparazione interdisciplinare	12	_____
3. Propensione all'aggiornamento e all'innovazione	8	_____

QUALITA' DELL'ATTIVITA' SVOLTA (max 20 punti)

	PESO	VALUT.
1. Capacità di gestire i tempi di lavoro (rispetto, miglioramento, ottimizzazione)	8	_____
2. Precisione e attendibilità del lavoro prodotto	12	_____

CAPACITA' DI ASSOLVERE I COMPITI ASSEGNATI CON DISCIPLINA, ONORE E SPIRITO DI SERVIZIO (max 20 punti)

	PESO	VALUT.
1. Capacità di rapportarsi con gli utenti interni ed esterni	8	_____
2. Capacità di relazionarsi con i colleghi nel rispetto dei ruoli di ciascuno	12	_____
Totale Punteggio	MAX 68	VALUT. _____^{a)}

EVENTUALI OSSERVAZIONI

AREA DEL RISULTATO MAX 32 PUNTI
CONSEGUIMENTO OBIETTIVI INDIVIDUALI E DI GRUPPO

	PESO	VALU
Percentuale di raggiungimento dei risultati individuali o di gruppo _____%	12	_____

ENTITA' DEL CONTRIBUTO QUANTITATIVO E QUALITATIVO ASSICURATO AL RENDIMENTO DELL'U.O DI APPARTENENZA

	PESO	VALU
Giudizio sintetico _____	20	_____
_____		_____
_____		_____
_____		_____

	MAX	VALU
Totale Punteggio	32	_____

Valutazione complessiva performance individuale ^(a) + ^{b)}

_____	_____ / 10
EVENTUALI SUGGERIMENTI/OSSERVAZIONI	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

IL DIPENDENTE _____

IL DIRIGENTE _____

L'Aquila, _____