

Ufficio d'Ambito di Lodi

azienda speciale provinciale per la regolazione e il controllo della gestione
del servizio idrico integrato

Contratto collettivo decentrato integrativo triennio 2019-2021

In data 3 settembre 2019 le parti negoziali composte da:

la delegazione trattante di parte pubblica:

il Presidente: dott. Diomira Caterina Ida Cretti, Direttore

l'esperto contabile: rag. Sara Pasolini

la delegazione trattante di parte sindacale:

OO.SS. territoriale UIL /FPL

premesso che:

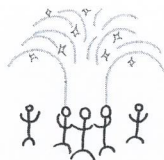
- in data 22 agosto 2019 è stata sottoscritta l'intesa preliminare di contratto decentrato integrativo (CCDI) a contenuto normativo ed economico per il triennio 2019-2021;
- in data 3 settembre 2019 il Revisore ha rilasciato sulla succitata preintesa la certificazione di compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e contrattuali, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, prescritta dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001;
- con deliberazione n. 15 del 29 agosto 2019 il Consiglio di Amministrazione dell'Ufficio d'Ambito ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI in parola;

convengono e stipulano quanto segue:

I – DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Oggetto

1. Il presente CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di *contrattazione* integrativa e di *confronto* con le competenti istanze sindacali sono indicate dalla legge e dal vigente CCNL 21.05.2018 (art. 7 e art. 5), nel rispetto



dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata e decorrenza

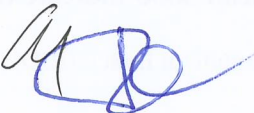
1. Il presente CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Azienda, di qualifica non dirigenziale, con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e indeterminato, parziale o pieno, ivi compreso il personale comandato o distaccato, e con contratto di formazione e lavoro.
2. Il presente Contratto ha durata triennale e i suoi effetti decorrono dal 01.01.2019 e sino al 31.12.2021, fermo restando che, in ogni caso, continuerà a produrre effetti sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le sole parti sostituite o incompatibili, ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo decentrato di lavoro aziendale, ai sensi dell'art. 8, comma 7, del CCNL 21.05.2018, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti, per le parti incompatibili e di applicazione immediata e precettiva.
3. Le parti concordano di promuovere, in via preferenziale e ove possibile, la stipulazione di contratti integrativi di durata triennale anche per la parte economica, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti equilibrato nel tempo. Criteri di ripartizione delle risorse economiche tra le varie modalità di utilizzo, a valere sul fondo risorse decentrate, diversi da quelli con il presente definiti potranno essere negoziati con cadenza annuale a richiesta delle parti.

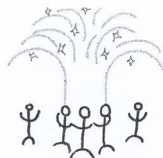
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, in occasione dell'eventuale accordo annuale di cui al comma 3 del precedente articolo, potrà essere verificato lo stato di attuazione del presente Contratto.
2. La delegazione di parte sindacale potrà richiedere appositi incontri aventi ad oggetto la verifica dello stato di attuazione del presente Contratto per iscritto e con motivazione. Il presidente di parte pubblica convocherà la riunione entro 15 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4 – Interpretazione autentica del Contratto

1. Qualora insorgano controversie sull'interpretazione del presente Contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale, nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro 15 giorni dalla richiesta.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente Contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza della stessa. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo.
4. Il presente istituto resta disciplinato dal presente Contratto ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2, comma 8, del CCNL 21.05.2018.

 2 



II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare alla incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione e alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente Contratto, è di esclusiva competenza dell'Azienda, che vi provvede con apposito atto dirigenziale di natura datoriale.
2. Per l'anno 2019 il fondo è stato costituito con determinazione n. 75/2019 in complessivi € 17.239,37. La parte sindacale prende atto che la parte datoriale ha quantificato in € 10.689,37 le risorse disponibili per la contrattazione.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018 potranno essere rese disponibili – nel rigoroso ed accertato rispetto dei presupposti contrattuali e normativi vigenti – ove sussista la relativa capacità annuale di spesa.

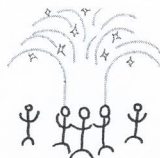
Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti adottati, nel triennio di riferimento del presente Contratto sono individuati i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla *performance* organizzativa;
 - b) premi correlati alla *performance* individuale;
 - c) premio differenziale individuale (art. 69 del CCNL 21.05.2018);
 - d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21.05.2018, che potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL 21.05.2018.

III – CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE

Art. 7 – Criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie (art. 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018)

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate e disponibili sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Azienda sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative, nonché in relazione agli obiettivi di gestione e di *performance* predeterminati dagli organi di governo;



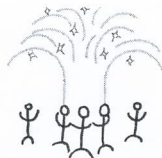
- b) riferimento al numero e alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementare e valorizzare le competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) specifiche modalità di fornitura della prestazione lavorativa da parte del personale dipendente;
 - e) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.
2. I criteri di destinazione delle risorse economiche tra i vari istituti alimentati dal fondo risorse decentrate devono tendere a una equilibrata loro distribuzione tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, privilegiando, per quanto possibile, il regime di premialità meritocratica e il ristoro indennitario per particolari condizioni di lavoro, secondo principi di attendibilità, selettività, utilità, coerenza e necessità riconosciuta.
 3. La destinazione delle risorse deve essere operata all'inizio dell'esercizio cui si riferiscono gli istituti economici finanziati dal fondo al fine di determinare i presupposti per instaurare un ciclo virtuoso di programmazione dell'impiego dei trattamenti accessori del personale dipendente.
 4. L'atto di assegnazione delle risorse alle diverse finalità di finanziamento degli istituti economici è adottato dal Direttore in osservanza dei criteri in questa sede definiti e successivamente trasmesso alle organizzazioni sindacali al fine di consentire la verifica di coerenza tra i criteri negoziati e le relative destinazioni.
 5. Il sistema di riparto delle risorse economiche tiene conto, orientativamente, delle seguenti destinazioni, formulate per aggregati di natura omogenea degli istituti economici: indennità per specifiche condizioni di lavoro, premialità d'esercizio, premialità previste da norme speciali, premialità consolidata (PEO), altre destinazioni, anche previste da specifiche norme di legge.
 6. Le parti convengono che, per il periodo di riferimento del presente Contratto e salvi diversi accordi successivi, le risorse annualmente calcolate, al netto della quota necessaria al riconoscimento degli istituti consolidati (PEO e indennità di vacanza contrattuale), delle indennità per specifiche condizioni di lavoro (maneggio valori) e responsabilità (ove istituite) e delle eventuali nuove PEO, sono destinate nella misura del 70% alla *performance* organizzativa e del 30% alla *performance* individuale.

Art. 8 – Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla *performance* (art. 7, comma 4, lett. b) del CCNL 21.05.2018)

1. L'Azienda promuove il merito e il miglioramento della *performance* organizzativa e individuale attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, e valorizza i dipendenti che conseguano le migliori *performance* attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici, secondo i principi stabiliti dal titolo II (*Misurazione, valutazione e trasparenza della performance*) del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e s.m.i.. L'Azienda misura e valuta la *performance* dei singoli dipendenti al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla *performance* organizzativa e individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.



2. I compensi accessori correlati alla *performance* organizzativa sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività degli uffici dell'Azienda e della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi offerti, così come trasfusi negli obiettivi annuali dell'Azienda e negli indicatori di accrescimento delle attività e dei risultati agli stessi correlati, che devono essere finalizzati al miglioramento dei servizi e all'utilità di ritorno che giustifica l'erogazione di benefici economici a titolo di premialità.
3. La definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori e il collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse si realizza attraverso il Piano della *Performance*, che reca gli obiettivi premiali e strategico-operativi dell'Ente.
4. La misurazione e valutazione della *performance* è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema permanente di valutazione dell'Ente, adottato sulla base di criteri generali di riferimento oggetto di confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. b), del CCNL 21.05.2018.
5. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la *performance* organizzativa e individuale del personale dipendente sono articolate su tre livelli:
 - a. una quota parte delle risorse è destinata ad incentivare la *performance* organizzativa riferita agli obiettivi di governo dell'amministrazione (*performance* organizzativa d'ente);
 - b. una quota parte delle risorse è destinata ai risultati realizzati per l'impegno d'equipe nel conseguimento degli obiettivi (*performance* organizzativa di struttura);
 - c. un'ulteriore quota parte delle risorse è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative operate dal Direttore (*performance* individuale).
6. È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla *performance* in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi e in assenza delle verifiche, validazioni e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del citato D.Lgs. n. 150/2009.
7. Secondo quanto previsto dagli strumenti regolamentari adottati dagli organi di governo dell'Azienda, le parti convengono i seguenti principi fondamentali in materia di attribuzione e riconoscimento delle risorse economiche ai fini dell'erogazione dei regimi premiali:
 - a. i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, meritocrazia, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
 - b. le risorse sono distribuite secondo logiche di merito e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori *performance*;
 - c. la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito rispetto alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d. il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della *performance*, ovvero del percorso virtuoso di gestione dei regimi premiali caratterizzato dalle seguenti fasi essenziali:
 - programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;



- programmazione operativa e gestionale: definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in una logica di partecipazione e di condivisione;
 - predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione;
 - determinazione dei valori individuali e collettivi di premialità in funzione del pieno o parziale conseguimento di obiettivi di miglioramento, nonché loro conoscenza da parte dei soggetti interessati;
 - monitoraggio e confronto periodico sul grado di conseguimento degli obiettivi e sul regime di utilità conseguito;
 - verifica degli obiettivi e dei risultati effettivamente raggiunti a consuntivo;
 - controlli e validazione dei risultati conseguiti;
 - misurazione dell'effettivo miglioramento generato e valutazione della *performance* raggiunta;
 - esame delle valutazioni attraverso apposito confronto;
 - riconoscimento dei regimi premiali conseguiti ad esito della validazione dei livelli di utilità generata;
 - refertazione dei risultati di sistema agli organi di governo;
- e. la *performance* individuale è rilevata ed apprezzata in ragione della qualità della prestazione e del comportamento professionale assunto;
- f. il sistema di misurazione e valutazione della *performance* è unitariamente strutturato e si applica a tutti indistintamente gli istituti incentivanti che presuppongano a proprio fondamento la valutazione delle prestazioni.
8. Costituiscono elementi per l'attribuzione della quota di premio correlato alla *performance*, oltre che le risultanze della valutazione effettuata mediante le schede di valutazione autonomamente adottate dall'Amministrazione, la categoria di appartenenza, l'assunzione o la cessazione dal servizio in corso d'anno e l'eventuale rapporto a tempo parziale. Le eventuali assenze dal servizio determineranno una riduzione proporzionale del premio stanziato così formulata:
- ✓ periodi di assenze su base trimestrale (assenze lunghe) e assenza per un trimestre: riduzione di $\frac{1}{4}$; assenza per due trimestri: riduzione di $\frac{2}{4}$, e così via. Le assenze di cui trattasi devono coprire per intero i diversi trimestri;
 - ✓ periodi di assenza inferiori al trimestre saranno valutate dal Direttore di volta in volta.
9. Non partecipano alla distribuzione delle risorse i lavoratori assunti a tempo determinato e indeterminato relativamente al periodo di prova, in caso di mancato superamento dello stesso.

Art. 9 – Disciplina del premio differenziale individuale (art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018)

1. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL 21/05/2018, vengono definite le seguenti disposizioni, tenendo conto di quanto stabilito dal precedente articolo 8, comma 4:
- a. la misura della maggiorazione relativa alla determinazione del premio differenziale è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente presso l'Ente, relativa alla



performance individuale. Per *valutazione positiva* si intende un grado di giudizio che abbia dato luogo all'effettivo riconoscimento di una quota di premialità individuale;

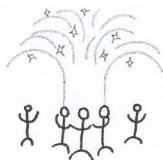
- b. la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere riconosciuta, è pari al 20% del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato presente in servizio e, comunque, non può essere inferiore a n. 1 dipendente che abbia, comunque, conseguito un giudizio sintetico corrispondente a "*Prestazione ottima*" nella valutazione individuale.

IV – PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

Art. 10 – Criteri generali per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche riportate nella Tabella B del CCNL 21.05.2018.
2. L'Azienda riconosce le progressioni economiche all'interno di ciascuna categoria, tenuto conto, nei limiti delle risorse decentrate a tal fine disponibili, delle risultanze del proprio ciclo della *performance* e sulla base del sistema valutativo in atto presso l'Ente.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, 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, eventualmente, anche dell'esperienza acquisita negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze conseguite e certificate a seguito di appositi processi formativi.
4. La progressione economica viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi delle destinazioni operate in applicazione delle prescrizioni di cui all'art. 7, secondo i criteri relativi alle procedure di riconoscimento indicate al successivo comma 6, in conformità a quanto prescritto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018.
5. La progressione economica avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno successivo a quello nel quale viene stipulato il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto e, successivamente, dal 1° gennaio di ciascun anno del triennio contrattuale integrativo, previa apposita valutazione.
6. I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni orizzontali, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 21.05.2018, sono come di seguito determinati:
 - a. sulla base delle risorse stanziare per le nuove progressioni orizzontali, con prelevamento dalle risorse stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21.05.2018, vengono avviate le procedure previste dall'art. 16 del medesimo CCNL;
 - b. il personale interessato è quello in servizio nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la valutazione comparativa ai fini dell'applicazione dell'istituto;
 - c. il personale interessato deve possedere il requisito minimo di 36 mesi maturati nella posizione economica in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno come sopra specificato, considerando, ai fini del computo del predetto requisito, che il rapporto di lavoro a tempo parziale non è riproporzionabile ai fini della maturazione del predetto periodo e che il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro,

7



che prosegue con il nuovo ente; pertanto, nel periodo di cui sopra si computa anche la pregressa permanenza nella posizione economica di provenienza;

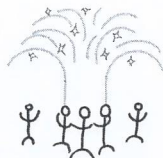
- d. di norma, entro il mese di ottobre, dopo la stipula definitiva del contratto collettivo integrativo in cui sono previste, viene pubblicato un avviso interno di attivazione dell'istituto, dando un termine ai dipendenti per l'aggiornamento del proprio fascicolo personale;
- e. scaduto detto termine, il Direttore provvede alla redazione delle graduatorie, sulla base dei criteri appositamente determinati dall'Amministrazione;
- f. le graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti con apposito avviso;
- g. ai dipendenti valutati è riconosciuta la facoltà di attivare apposita procedura di riesame secondo la disciplina del sistema valutativo in atto presso l'Ente;
- h. le graduatorie hanno vigenza esclusivamente per la sessione di progressioni orizzontali cui sono riferite, e non è pertanto possibile alcuno scorrimento delle stesse.

V – FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER INDIVIDUARE E CORRISPONDERE I COMPENSI RELATIVI ALLE INDENNITÀ

Art. 11 – Criteri generali di riferimento per il riconoscimento di istituti indennitari (art. 7, comma 4, lett. d), e), f) e w), del CCNL 21.05.2018)

- 1. Con il presente Contratto le parti definiscono le condizioni di lavoro necessarie per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
- 2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza di prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro economico. Le stesse non competono, di norma, in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
- 3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili professionali e le categorie professionali d'inquadramento, essendo le indennità riconosciute ristorativi collegati esclusivamente alle modalità di assolvimento della prestazione.
- 4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto è di esclusiva competenza del Direttore.
- 5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione resa dal dipendente, in termini, ancorché non esaustivi, di esposizione a rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
- 6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare la contestuale erogazione di due o più indennità al medesimo titolo; pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale diversa in termini di presupposti di riconoscimento.
- 7. In sede di assegnazione il Direttore dovrà attestare che per tutto il periodo di riferimento sono perdurate le condizioni che hanno consentito l'attribuzione del compenso di che trattasi.
- 8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati con riferimento ad un rapporto di lavoro a tempo pieno e per un intero anno di servizio; di conseguenza, sono opportunamente rapportati alle percentuali di rapporto part-time e agli eventuali mesi di servizio infrannuale.

8

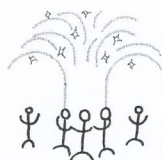


Art. 12 – Indennità maneggio valori (art. 70-bis del CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità prevista per l'economo, le cui prestazioni comportano maneggio di valori di cassa, viene erogata annualmente a consuntivo e definita, in considerazione della media mensile dei valori maneggiati, nell'importo di € 1,00/giorno.
2. L'indennità è riconosciuta per i giorni di svolgimento del servizio di economo, che si quantificano in massimo n. 120 giorni/anno, e non può essere attribuita in caso di assenza dal lavoro, a qualsiasi titolo o causale di assenza essa sia dovuta. In caso di assenza oraria nella giornata lavorativa, l'indennità viene riconosciuta se la residua presenza al lavoro è prevalente rispetto all'assenza oraria, calcolata sul debito orario giornaliero secondo la specifica articolazione dell'orario di lavoro del dipendente interessato.
3. Tale indennità si applica a decorrere dal 1° gennaio 2020. A seguito dell'applicazione della presente indennità per le condizioni di lavoro sono disapplicate le previgenti discipline contrattuali in materia di indennità di maneggio valori, che non possono più essere riconosciute da tale data.

Art. 13 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f), del CCNL 21.05.2018)

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018 viene erogata secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed autonomamente individuate dal Direttore, con atto scritto e motivato, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - b) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettivamente funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti, attraverso il riconoscimento del suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività ordinarie dei dipendenti, sulla base delle prescrizioni recate dalla declaratoria professionale declinata dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro, come eventualmente integrata dagli accordi e/o dai regolamenti dell'Amministrazione, e che non presentino le caratteristiche della particolare esposizione a profili di rilevante responsabilità;
 - c) sulla base dei criteri di destinazione definiti in sede di accordo integrativo per l'utilizzo delle risorse, l'Amministrazione individua l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.
2. L'indennità per specifiche responsabilità viene riconosciuta sulla base dei seguenti ulteriori criteri generali:
 - a) determinazione del valore in base alle specifiche funzioni di responsabilità interna ed esterna effettivamente attribuite al dipendente e dallo stesso esercitate;
 - b) specifica qualificazione professionale acquisita dal lavoratore, necessaria o di rilevante opportunità e/o utilità per l'assolvimento dei compiti di responsabilità affidati.
3. L'importo massimo dell'indennità individuale è pari a € 2.500,00=; la determinazione del valore dell'indennità concretamente riconosciuta al singolo dipendente beneficiario è effettuata



sulla base di criteri oggettivi e trasparenti, definiti dall'Amministrazione in apposito atto di disciplina aziendale.

4. Le indennità di cui al presente articolo vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato in caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno (è mese di servizio utile quello lavorato per almeno 15 giorni di calendario).

Art. 14 – Lavoro straordinario e banca delle ore (art. 7, comma 4, lett. o) e s), del CCNL 21.05.2018)

1. In applicazione degli artt. 38 e 38-bis del CCNL 14 settembre 2000 e dell'art. 7, comma 4, lettere o) e s) del CCNL 21.05.2018, le parti concordano che:
 - a) il limite massimo individuale delle ore di lavoro straordinario non può superare le 90 ore annue;
 - b) il limite complessivo annuo di ore di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, che possono confluire nella banca delle ore non può eccedere il limite individuale di 15 ore.

per la delegazione trattante di parte pubblica:

il Presidente: dott. Diomira Caterina Ida Cretti

l'Esperto contabile: rag. Sara Pasolini

per la delegazione trattante di parte sindacale:

OO.SS. territoriale UIL /FPL: Massimiliano Castellone