

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2021
relativo al personale non dirigente della
Autorità di Bacino distrettuale delle Alpi orientali**

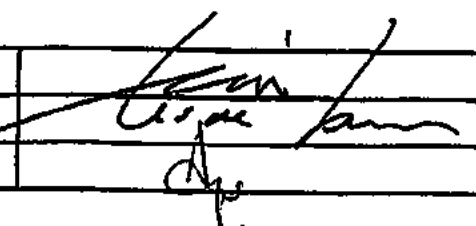
Premesso che:

- in data 18 dicembre 2019 presso la sede legale dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali sita in Venezia, Cannaregio, 4314 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo del C.C.I. normativo ed economico triennio 2019-2021 del personale non dirigente, secondo la procedura prevista dal C.C.N.L. Funzioni Centrali 12 febbraio 2018;
- il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole in merito alla computabilità finanziaria dell'ipotesi del C.C.I. normativo ed economico triennio 2019-2021 del personale non dirigente dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali;
- è operante l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del testo concordato di C.C.I.

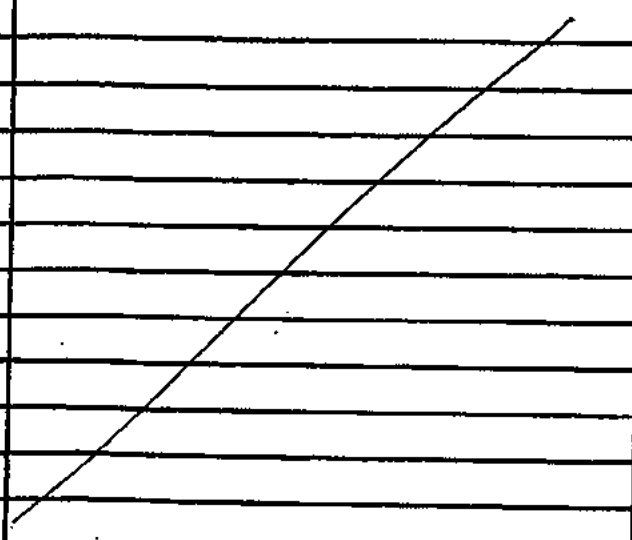
L'anno 2019, il giorno 31 del mese di dicembre ha luogo presso la sede legale dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali sita in Venezia, Cannaregio, 4314 ed in videoconferenza con l'Ufficio di Trento l'incontro tra la delegazione di parte datoriale e di parte sindacale.

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI TRATTANTI

Parte datoriale:

Ing. Francesco BARUFFI - Segretario Generale	
Avv. Cesare Lanna, Dirigente	
Dott. Renato Angheben, Dirigente	

Parte sindacale:

Organizzazioni sindacali	NON PRESENTI
C.G.I.L./ F.P. Venezia	
C.G.I.L./ F.P. Trento	
C.I.S.L./ F.P.S Venezia	
C.I.S.L./ F.P.S Trento	
UILPA Venezia	
UILPA Trento	
CONFSAL Venezia	
CONFSAL Trento	
CSA Regioni Autonomie Locali	
Federazione CONFSAL UNSA	
CISAL	
Federazione Nazionale IntesaFP	

Rappresentanze Sindacali Unitarie	
ing. Roberto Fiorin	<i>[Signature]</i>
ing. Massimo Cappelletto	<i>[Signature]</i>
p.e. Giorgio Gris	<i>[Signature]</i>
dott. Marcello Zambiasi	NON PRESENTE
ing. Daniele Rossi	<i>[Signature]</i>
dott. Guido Perghem	<i>[Signature]</i>
dott. Walter Bisceglia	NON PRESENTE

Noni : *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

NORMATIVO ED ECONOMICO 2019-2021

relativo al personale non dirigente della
Autorità di Bacino distrettuale delle Alpi orientali

Indice generale

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI	4
Articolo 1 - Oggetto e obiettivi	4
Articolo 2 - Ambito di applicazione	4
Articolo 3 - Durata e revisione	4
Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse	5
TITOLO II - RAPPORTO DI LAVORO	6
Articolo 5 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (articolo 7, comma 6, lettera k CCNL 12 febbraio 2018)	6
Articolo 6 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (articolo 7, comma 6, lettera m e articolo 57, comma 7 CCNL 12 febbraio 2018)	6
Articolo 7 - Banca delle ore (articolo 7, comma 6, lettera n e articolo 27, comma 2 CCNL 12 febbraio 2018)	7
Articolo 8 - Flessibilità nell'orario di lavoro (articolo 7, comma 6, lettera o CCNL 12 febbraio 2018)	7
Articolo 9 - Elevazione arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 7, comma 6, lettera q e art. 17, comma 2 CCNL 12 febbraio 2018)	8
Articolo 10 - Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (articolo 7, comma 6, lettera r e art. 54, comma 3 CCNL 12 febbraio 2018)	8
Articolo 11 - Criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 - diritto allo studio (articolo 7, comma 6 lettera s CCNL 12 febbraio 2018 e articolo 46, comma 1)	8
Articolo 12 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (articolo 7, comma 6, lettera u e articolo 25, comma 3)	9
Articolo 13 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (articolo 7, comma 6, lettera v CCNL 12 febbraio 2018)	9
TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO	10
Articolo 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (articolo 7, comma 6, lettera a CCNL 12 febbraio 2018)	10
Articolo 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance (articolo 7, comma 6, lettera b CCNL 12 febbraio 2018)	10
Articolo 16 - Differenziazione del premio individuale (articolo 78 CCNL 12 febbraio 2018)	12
Articolo 17 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche (articolo 7, comma 6, lettera c CCNL 12 febbraio 2018)	12
Articolo 18 - Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (articolo 7, comma 6, lettera d CCNL 12 febbraio 2018)	13
Articolo 19 - Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (articolo 7, comma 6, lettera e CCNL 12 febbraio 2018)	13
Articolo 20 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (articolo 7, comma 6, lettera f CCNL 12 febbraio 2018)	14
Articolo 21 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (articolo 7, comma 6, lettera g e articolo 80 del CCNL 12 febbraio 2018)	15
Articolo 22 - Riparto del fondo risorse anno 2019. Individuazione risorse anni 2020-2021	15
Articolo 23 - Progetti di miglioramento	17
Articolo 24 - Criteri per individuazione delle posizioni organizzative	19
TITOLO IV - ALTRI ISTITUTI	20
Articolo 25 - Ferie solidali	20
Articolo 26 - Congedi dei genitori	20
Articolo 27 - Santo Patrono	20

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Rom', 'L. G.', and others.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1 - Oggetto e obiettivi

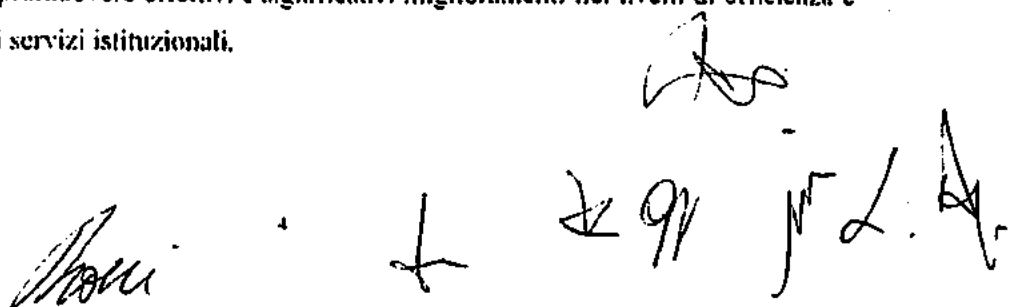
1. Il presente contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.
3. Le disposizioni del presente CCI trovano attuazione nell'ambito del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e del Regolamento di amministrazione e contabilità dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali (in seguito Autorità di bacino).

Articolo 2 - Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso l'Autorità di bacino con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il trattamento accessorio per il personale con contratto a tempo determinato che grava su progetti europei o convenzioni con altri soggetti istituzionali deve essere specificato nel singolo contratto di lavoro.
3. Al personale comandato in entrata ed in uscita si rinvia alla definizione di appositi accordi tra gli enti utilizzatori.
4. Il presente CCI sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti oggetto di contrattazione decentrata vengono con il medesimo disciplinati.

Articolo 3 - Durata e revisione

1. Il presente CCI ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva la decorrenza indicata negli articoli seguenti e ha durata fino al 31 dicembre 2021.
- E' possibile la determinazione con cadenza annuale, dei criteri e dei principi generali che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse che alimentano il fondo risorse decentrate, nel rispetto delle vigenti disposizioni legislative e contrattuali. In ogni caso le risorse che alimentano il fondo sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità di servizi istituzionali.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

2. Il presente CCI conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o dei contratti collettivi nazionali.


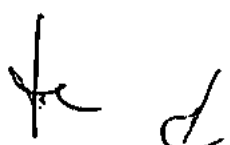


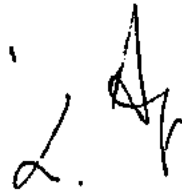
Ogni eventuale proposta di modifica e/o integrazione deve essere riportata al tavolo di contrattazione e seguire le procedure previste per l'approvazione del contratto

Articolo 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso insorgano dubbi sull'interpretazione del presente CCI, le parti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse.

2. L'iniziativa può anche essere unilaterale: in questo caso, la parte istante deve descrivere brevemente i fatti e gli elementi di diritto sui quali si basa la richiesta di chiarimenti. La convocazione deve avvenire non oltre trenta giorni dalla richiesta.

3. L'eventuale accordo di interpretazione autentica è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

 *Perini*    

TITOLO II - RAPPORTO DI LAVORO

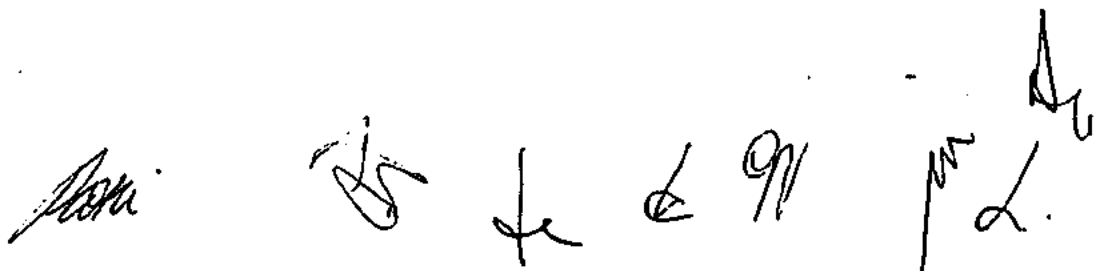
Articolo 5 - Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (articolo 7, comma 6, lettera k CCNL 12 febbraio 2018)

1. Per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, sono definiti i seguenti criteri generali:

- l'ente si impegna a garantire al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza l'esercizio di tutte le funzioni e le facoltà attribuite dall'articolo 50 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. L'esercizio delle funzioni potrà avvenire in orario di lavoro;
- coinvolgimento del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e del Medico competente per individuare le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, messa a norma di apparecchiature e impianti, condizioni di lavoro dei destinatari delle indennità di disagio e rischio;
- coinvolgimento e formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e impostazione di un piano pluriennale di informazione e formazione di tutto il personale in materia di sicurezza, di salute e dei rischi; il responsabile della sicurezza in accordo con il Medico competente possono concorrere nell'individuare le attività che comportano la corresponsione di una indennità di disagio e/o rischio in coerenza con il documento sulla valutazione dei rischi.
- il documento di valutazione dei rischi deve riguardare tutti i rischi compresi quelli correlati allo stress da lavoro e gli altri previsti dall'art. 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Articolo 6 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale (articolo 7, comma 6, lettera m e articolo 57, comma 7 CCNL 12 febbraio 2018)

1. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna area (A, B, C) al 31 dicembre di ogni anno, arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità.
2. Il contingente sopraindividuato può essere elevato di un ulteriore 10% per motivi di salute documentati personali o riferibili a rapporti di parentela fino al 3° grado, di affinità entro il 2° grado o di coniugio.
3. Il contingente può essere rivisto annualmente a seguito di verifiche sull'organizzazione dell'ente.



Articolo 7 - Banca delle ore (articolo 7, comma 6, lettera n e articolo 27, comma 2 CCNL 12 febbraio 2018)

1. Nella banca delle ore di cui all'articolo 27, comma 2 del CCNL 12 febbraio 2018, confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazione di lavoro straordinario o supplementare, debitamente autorizzate, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione, tenendo conto delle esigenze organizzative e di servizio. Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga.

2. Il limite individuale delle ore che possono confluire nella banca delle ore è di 72. Per il personale che svolge mansioni di autista il limite è elevato a 100 ore.

3. Le ore accantonate possono essere retribuite oppure fruite come riposi compensativi ad ore o in modo cumulato per la durata di una giornata lavorativa, fermo restando che a norma dell'art. 27, comma 3, del CCNL 2016-2018, le maggiorazioni per le prestazioni di lavoro straordinario e supplementare sono pagate il mese successivo alla prestazione lavorativa, compatibilmente con la tempistica prevista per l'inserimento nel portale NOIPA.

Articolo 8 - Flessibilità nell'orario di lavoro (articolo 7, comma 6, lettera o CCNL 12 febbraio 2018)

1. L'orario di lavoro è di 36 ore settimanale per i dipendenti a tempo pieno ed è articolato:

- su cinque giorni con due rientri pomeridiani (due giorni da 9 ore e tre giorni da 6 ore)
- su cinque giorni con cinque rientri pomeridiani (orario giornaliero 7 ore e 12 minuti).

La pausa di almeno 30 minuti è obbligatoria qualora l'orario di lavoro giornaliero previsto ecceda le 6 ore.

Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare è adottato dall'amministrazione l'istituto dell'orario flessibile.

Ferma restando l'individuazione di fasce orarie obbligatorie antimeridiana (dalle 9:30 alle 12:30) e pomeridiana (dalle 14:00 alle 15:00 per i dipendenti che osservano l'orario con cinque rientri pomeridiani e dalle 15:00 alle 16:00 per i dipendenti che osservano l'orario con due rientri pomeridiani) in cui deve essere garantita la compresenza di tutto il personale in relazione all'orario osservato, è prevista l'entrata anticipata rispetto alla fascia obbligatoria alle ore 7:30. La flessibilità in uscita è fissata nelle ore 20:00.

Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro siano valutate particolari esigenze espresse dal personale che per motivi documentati può chiedere di utilizzare altre forme flessibili dell'orario di lavoro.

TR *Ami* *de* *92* *in* *L. G.*

Articolo 9 - Elevazione arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie (articolo 7, comma 6, lettera q e art. 17, comma 2 CCNL 12 febbraio 2018)

1. Le parti si impegnano a rispettare la disposizione del CCNL per la quale la durata media dell'orario di lavoro fino a 48 ore settimanali, compreso lo straordinario, deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a sei mesi.

2. Tale arco temporale è incrementato di ulteriori sei mesi in presenza di esigenze obiettive determinate da:

- situazioni di carenza di personale la cui sostituzione richiede tempi lunghi;
 - presenza di eventi naturali che richiedono una maggiore presenza sul posto di lavoro;
- e preventivamente definite dal dirigente di riferimento.

Articolo 10 - Elevazione della percentuale massima del ricorso a contratti a tempo determinato e di somministrazione a tempo determinato (articolo 7, comma 6, lettera r e art. 54, comma 3 CCNL 12 febbraio 2018)

1. Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione con arrotondamento all'unità superiore qualora sia uguale o superiore a 0,5.

Il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione, nel caso di inizio di attività in corso d'anno.

Articolo 11 - Criteri per la ripartizione del contingente di personale di cui all'art. 46, comma 1 - diritto allo studio (articolo 7, comma 6 lettera s CCNL 12 febbraio 2018 e articolo 46, comma 1)

1. Il contingente di cui all'articolo 46 del CCNL 2016-2018 sottoscritto in data 12 febbraio 2018 pari al 3% del personale in servizio viene così suddiviso:

- 1% per la sede di Trento, arrotondato all'unità superiore;
- 2% per la sede di Venezia, arrotondato all'unità superiore.

Poni

fe

ST

6

9/1

ju

2

Articolo 12 - Elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario (articolo 7, comma 6, lettera u e articolo 25, comma 3 CCNL 12 febbraio 2018)

1. Il limite massimo individuale di lavoro straordinario è pari a 200 ore annue elevabile a 240 in relazione a particolari esigenze o per specifiche categorie di dipendenti.

In particolare, il limite è elevabile per:

- dipendenti impegnati in attività di diretta collaborazione con gli organi istituzionali
- dipendenti impegnati in attività di elaborazione o caricamento dati di natura tecnica o amministrativa;
- dipendenti che effettuano sopralluoghi od operino in situazioni di particolare necessità.

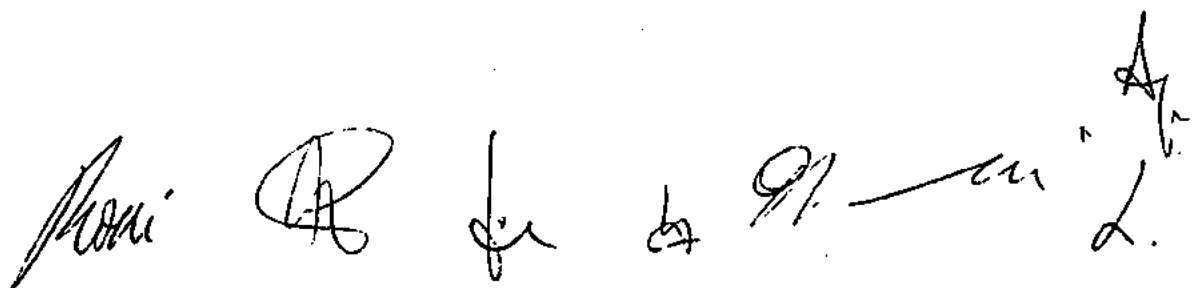
Per i dipendenti con qualifica di autista il limite massimo è pari a 300 ore.

Articolo 13 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi (articolo 7, comma 6, lettera v CCNL 12 febbraio 2018)

1. Le parti prendono atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e qualità dell'occupazione. Tale fattore assume rilievo organizzativo anche nella definizione degli obiettivi dell'Amministrazione in quanto in grado di migliorare e rendere più efficiente la qualità del sistema.

2. Ai fini di cui al precedente comma sono individuati interventi che promuovono un nuovo approccio al lavoro rivolto al miglioramento ed accrescimento delle competenze del personale:

- a) mediante opportuni percorsi di formazione e riqualificazione;
- b) mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici il più possibile all'avanguardia.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including the name 'Proni' and various initials and marks.

TITOLO III - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO

Articolo 14 - Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa (articolo 7, comma 6, lettera a CCNL 12 febbraio 2018)

1. La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'articolo 77 comma 1 del CCNL 2016-2018:

- progressioni economiche nell'area
- posizioni organizzative
- indennità di ente.

2. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme, stabili e variabili, annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'articolo 77 CCNL 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di tredicesima, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

3. La quantificazione annuale delle risorse variabili è di esclusiva competenza dell'amministrazione.

4. L'amministrazione eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa funzione, qualora esercitata da un unico dipendente, non può legittimare l'erogazione di due o più compensi.

5. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti di miglioramento nonché ad altri istituti contrattuali, sono applicati in favore del personale a tempo parziale in misura proporzionale alla percentuale di orario osservato.

6. La valutazione del dipendente verrà effettuata solo qualora lo stesso abbia lavorato nel corso dell'anno almeno per sei mesi. Oltre ai sei mesi, il trattamento accessorio sarà parametrato agli effettivi mesi di presenza.

Articolo 15 - Criteri per l'attribuzione dei premi collegati alla performance (articolo 7, comma 6, lettera b CCNL 12 febbraio 2018)

1. L'erogazione dei compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi avviene attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di misurazione e valutazione della performance.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller initials in the center, and a signature on the right with a large 'A' above it.

2. Le parti prendono atto che il sistema di misurazione e valutazione della performance distrettuale, oggetto di confronto con la parte sindacale, troverà applicazione dall'anno 2020. Nelle more dell'adozione continuano ad applicarsi i sistemi in essere presso le ex Autorità di bacino. Il fondo 2019 sarà erogato suddividendolo in base al personale assegnato a ciascuna sede.

3. L'erogazione dei compensi per la performance organizzativa è correlata agli obiettivi della struttura di riferimento (Area o Direzione) indicati sul piano della performance annuale approvato e sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Autorità.

L'importo effettivamente erogato sarà graduato sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e con i parametri di seguito indicati:

PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PARAMETRI
Oltre il 90 e fino al 100%	100%
Oltre l'80 e fino al 90%	90%
Oltre il 70 e fino all'80%	80%
Oltre il 60 e fino al 70%	70%
Oltre il 50 e fino al 60%	60%
Dal 30 e fino al 50%	40%
Meno del 30%	0%

Il personale con contratto a tempo parziale concorre ai compensi previsti per la performance organizzativa, in misura proporzionale al regime orario adottato.

4. L'erogazione dei compensi per la performance individuale è correlata alla valutazione della prestazione individuale (obiettivi individuali e comportamenti professionali e organizzativi) sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Autorità.

L'importo effettivamente erogato sarà graduato sulla base delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi e con i parametri di seguito indicati:

PERCENTUALE RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	PARAMETRI
Oltre il 90 e fino al 100%	100%
Oltre l'80 e fino al 90%	90%
Oltre il 70 e fino all'80%	80%
Oltre il 60 e fino al 70%	70%
Oltre il 50 e fino al 60%	60%

Storti *Di* *Di* *Di* *Di*

Dal 30 e fino al 50%	40%
Meno del 30%	0%

Il personale con contratto a tempo parziale concorre ai compensi previsti per la performance individuale, in misura proporzionale al regime orario adottato.

Articolo 16 - Differenziazione del premio individuale (articolo 78 CCNL 12 febbraio 2018)

1. Ai dipendenti che conseguono valutazioni della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del 30% rispetto all'importo medio procapite relativo al personale valutato positivamente. L'importo medio viene calcolato sulle risorse annualmente destinate alla performance individuale e sul personale in servizio alla data dell'1 gennaio di ciascun anno.
2. Per il triennio del presente contratto la maggiorazione è attribuita a non più di due unità di personale per ciascun dirigente valutatore. Tali unità di personale sono individuate secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti a fine anno.
3. A parità di punteggio conseguito, l'attribuzione avverrà a favore del/delle unità di personale che avranno conseguito il punteggio più alto nel parametro "Capacità relazionali" dell'elemento "Comportamenti professionali ed organizzativi" della scheda di valutazione.
4. Non partecipano all'erogazione di tale maggiorazione i dipendenti assegnatari dell'indennità di cui all'articolo 19, comma 4.

Articolo 17 - Criteri per la definizione delle procedure delle progressioni economiche (articolo 7, comma 6, lettera c CCNL 12 febbraio 2018)

1. A norma dell'articolo 77, comma 1 del CCNL 12 febbraio 2018, la progressione economica orizzontale si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tal fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le progressioni possono interessare una o più aree (A, B, C). Le risorse possono essere destinate anche in maniera proporzionale rispetto alla consistenza di organico di ciascuna area di appartenenza (A, B, C).
3. In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività individuale.
4. L'Amministrazione fissa la percentuale massima del fondo che può essere destinata alle progressioni economiche nel triennio.
5. Il numero delle progressioni economiche per ciascun anno è definita nel contratto integrativo annuale sui criteri di riparto del fondo.

Propri

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

6. Con accordo di data 6 dicembre 2018, che si intende integralmente confermato con il presente CCI e allo stesso materialmente allegato, sono stati definiti i criteri per la partecipazione alle progressioni orizzontali.

Articolo 18 - Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute (articolo 7, comma 6, lettera d CCNL 12 febbraio 2018)

1. Le indennità previste dal presente articolo decorrono dall'anno 2020, subordinatamente all'assegnazione del rispettivo incarico.
2. Le indennità sono riferite alle condizioni di lavoro che comportano disagio, pericolo o danno per la salute.
3. Ai fini del riconoscimento delle indennità si individuano le seguenti attività di rischio o disagio cui corrispondono i relativi valori di indennità:

	TIPO DI ATTIVITA'	IMPORTO INDENNITA'
a)	Uso continuativo di autovetture di servizio	5,00 euro per giorno lavorato
b)	Esecuzione di lavori di piccola manutenzione	5,00 euro per giorno lavorato

4. L'indennità di cui alla lettera a) può essere erogata solo a dipendenti con profilo professionale di autista e per le giornate di effettivo utilizzo dell'autovettura.
5. L'indennità di cui alla lettera b) può essere erogata solo a dipendenti che svolgano tali mansioni, in possesso di idonea attestazione relativa alla formazione effettuata ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 e per le giornate di effettiva esecuzione dei lavori.

Articolo 19 - Criteri per l'attribuzione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità (articolo 7, comma 6, lettera e CCNL 12 febbraio 2018)

1. Le indennità previste dal presente articolo decorrono dall'anno 2020, subordinatamente all'assegnazione del rispettivo incarico.

2. Indennità maneggio valori

L'indennità di maneggio valori è riconosciuta alla figura professionale di economo-cassiere (per la tenuta dei buoni pasto, buoni-benzina, contanti e valori bollati).

La misura dell'indennità è pari ad euro 5,00 euro per ogni giorno di effettiva presenza in servizio.

L'incarico di economo-cassiere è assegnata secondo quanto stabilito dal Regolamento di amministrazione e contabilità.

3. Indennità punto ordinante MEPA

Tale indennità viene riconosciuta ai dipendenti che operano quale punto ordinante MEPA.

La misura dell'indennità è pari ad euro 3,00 euro per ogni ordine formalizzato sul MEPA.

L'incarico di punto ordinante MEPA è assegnato dal dirigente di riferimento secondo quanto stabilito dal Regolamento di organizzazione e funzionamento degli uffici.

4. Indennità per lo svolgimento di attività implicanti specifiche responsabilità

Tale indennità viene riconosciuta al personale al quale vengono assegnate specifiche responsabilità individuate dal Segretario generale, su indicazione del dirigente. Si tratta di incarichi complessi a cui è collegata la gestione di piani, di attività fondamentali e/o di obiettivi strategici per l'ente, il raggiungimento di risultati specifici e/o la responsabilità di persone.

Un dipendente non può essere contemporaneamente incaricato di tali specifiche responsabilità e di posizione organizzativa. L'incarico è annuale ed è rinnovabile. L'incarico viene conferito dal Segretario generale, sentiti i dirigenti di riferimento.

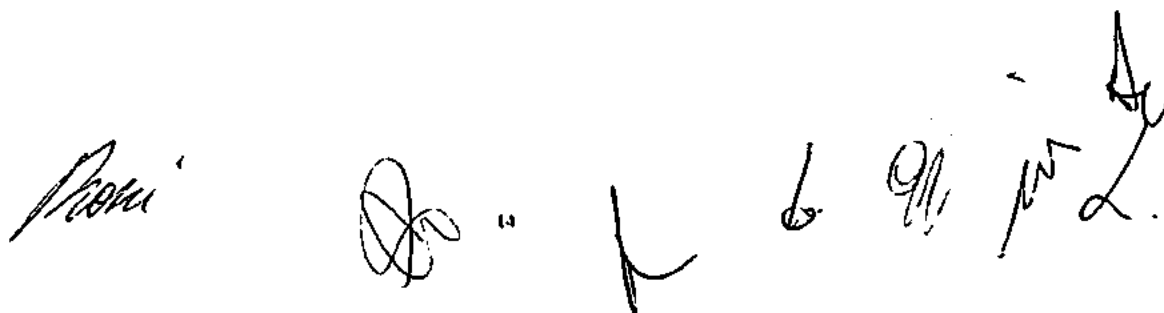
La misura individuale dell'indennità è pari ad euro 12.500,00. Tale importo è riferito a personale in servizio a tempo pieno ed indeterminato per l'intero anno.

L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze; i dirigenti, tuttavia, valutano, a consuntivo, la spettanza, intera o parziale, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

Articolo 20 - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (articolo 7, comma 6, lettera f CCNL 12 febbraio 2018)

1. Le parti rinviando a successivo accordo il Regolamento per la costituzione e la ripartizione del fondo incentivante per le funzioni tecniche ai sensi dell'articolo 113 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50.

Articolo 21 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo (articolo 7, comma 6, lettera g e articolo 80 del CCNL 12 febbraio 2018)



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials and marks on the right.

1. Le parti si danno reciprocamente atto dell'importanza di benefici di natura assistenziale e sociale, volti ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.
2. In relazione a tale istituto le parti promuovono l'attivazione di una polizza sanitaria integrativa delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.
3. A tale scopo si concorda fin d'ora di destinare l'importo necessario per ogni dipendente ai sensi dell'articolo 77, comma 2, lettera h) del CCNL Funzioni centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018.
4. La polizza viene attivata per i dipendenti a tempo indeterminato e per i dipendenti a tempo determinato a valere su risorse di bilancio, con contratto di almeno 1 anno.
6. Il singolo dipendente potrà integrare la polizza attivando coperture aggiuntive con oneri a proprio carico.

Articolo 22 - Riparto del fondo risorse anno 2019. Individuazione risorse anni 2020-2021

1. Per il 2019 il fondo risorse decentrate di cui all'articolo 76 del CCNL 2016-2018 Funzioni centrali sottoscritto in data 12 febbraio 2018 è stato definito con decreto segretariale n. 98 di data 12 giugno 2019. L'importo totale delle risorse di parte stabile stabilito in euro 1.051.192,00 è stato rapportato al personale in servizio (43 persone) ed è stato integrato con le risorse di cui all'articolo 76, comma 3, lettere b) e c) del CCNL 2016-2018.

Il fondo risorse decentrate è quantificato per l'anno 2019 in euro 544.433,97 di cui euro 497.453,97 di risorse stabili ed euro 46.980,00 di risorse variabili con vincolo di destinazione per progetti di miglioramento.

Risorse decentrate risorse stabili		
RIFERIMENTO NORMATIVO	DESCRIZIONE DELLE RISORSE	IMPORTO
art. 76 comma 2 CCNL 2016-2018	Importo medio individuale (pari ad euro 11.426,00) x n. dipendenti in servizio (pari a 43)	491.318,00
Art. 76 comma 3 lett. a) CCNL 2016-2018	Importo di cui art. 89 comma 3 (incremento pari alla 0,44% del monte salari 2015 a decorrere 1/1/2018)	n.a. ente nuova istituzione
art. 76 comma 3 lett. b) CCNL 2016-2018	Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità (dall'anno successivo alla cessazione)	1.669,59
art. 76 comma 3 lett. c) CCNL 2016-2018	Importo corrispondente alle indennità di amministrazione o di ente non più corrisposte al personale cessato dal servizio e non utilizzate in conseguenza di nuove assunzioni (dall'anno successivo alla cessazione)	4.446,38
art. 76 comma 3 lett. d) CCNL 2016-2018	Eventuali risorse ricavate ai sensi art. 2, comma 3 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165/2001	0,00
TOTALE RISORSE STABILI		497.453,97

Morri

R

L

E

Q

L

Risorse decentrate risorse variabili		
RIFERIMENTO NORMATIVO	DESCRIZIONE DELLE RISORSE	IMPORTO
Art. 76 comma 4 lett. a) CCNL 2016-2018	Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione, convenzioni a titolo oneroso per consulenze e servizi aggiuntivi e contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali) - IMPORTO AL NETTO ONERI RIFLESSI E IRAP	0,00
Art. 76 comma 4 lett. b) CCNL 2016-2018	Quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	0,00
Art. 76 comma 4 lett. c) CCNL 2016-2018	Risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge	0,00
Art. 76 comma 4 lett. d) CCNL 2016-2018	Importi corrispondenti ai ratei di RIA ed indennità di ente del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni	0,00
Art. 76 comma 4 lett. g), CCNL 2016-2018	Risorse di cui all'art. 89 comma 2 lett. A (corrispondente all'art. 4, comma 10 CCNL EPNE 4 marzo 2001). Le risorse possono essere adeguate, nell'ambito della capacità di bilancio degli Enti, in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione - adottati dai singoli Enti - finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze, ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche.	46.980,00
TOTALE RISORSE VARIABILI		46.980,00

TOTALE RISORSE STABILI	497.453,97
TOTALE RISORSE VARIABILI	46.980,00
TOTALE FONDO (risorse stabili + risorse variabili)	544.433,97

Le risorse già destinate alle progressioni economiche relative ad annualità precedenti sono quantificate in euro 148.701,78 e quelle relative all'indennità di ente sono quantificate in euro 68.828,58. Tali risorse sono finanziate con risorse stabili. Nell'anno 2019 non sono state assegnate posizioni organizzative ma si è provveduto ad una correzione nell'erogazione delle risorse che porta ad un decremento del fondo di euro 1.731,56.

2. Il fondo risorse decentrate disponibile, al netto degli utilizzi di cui sopra, è quantificato per l'anno 2019 in euro 325.172,05 di cui euro 278.192,05 di risorse stabili ed euro 46.980,00 di risorse variabili (con vincolo di destinazione per progetti di miglioramento).

3. Il fondo disponibile di cui al comma 2 è destinato ai seguenti utilizzi:

Descrizione	Importo
a) Indennità di rischio e responsabilità	1.000,00

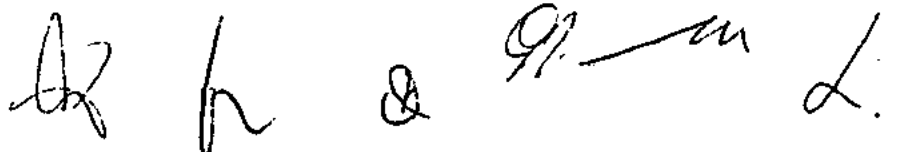
[Handwritten signatures and initials]

b) Performance organizzativa	193.799,77
c) Performance individuate	
- risorse stabili	80.000,00
- risorse variabili per progetti di miglioramento	46.980,00
d) Progressioni economiche orizzontali	3.392,28
TOTALE	325.172,05

4. Le somme che a consuntivo risultassero non utilizzate per le finalità di cui alle lettere a), b) e d) del comma 3 vanno ad incrementare la somma di cui alla lettera c) del medesimo comma.
5. Le parti concordano di indire per l'anno 2019 progressioni economiche per il passaggio dalla 1° alla 2° posizione economica. In particolare per il passaggio dalla C1 alla C2 mai interessato da progressioni precedenti. A tale istituto si destina l'importo massimo di euro 3.392,28.
6. In deroga rispetto a quanto previsto dall'articolo 4 del Regolamento delle procedure e criteri per le progressioni economiche orizzontali, per le progressioni da attivare nell'anno 2019, l'Amministrazione provvederà d'ufficio all'ammissione dei dipendenti in possesso dei prescritti requisiti senza la necessità di presentazione di apposita domanda da parte del dipendente. I dipendenti interessati devono risultare dipendenti dell'Autorità alla data di sottoscrizione del presente CCI.
7. Per gli anni 2020 e 2021 si stabilisce di destinare all'istituto delle progressioni economiche orizzontali l'importo non inferiore ad euro 3.000,00 per anno.
8. Per anni 2020 e 2021 si stabilisce di individuare l'importo massimo di euro 50.000,00 annuo da destinare alle indennità per lo svolgimento di attività implicanti specifiche responsabilità di cui all'articolo 19, comma 4.
9. Per anni 2020 e 2021 si stabilisce di individuare l'importo massimo di euro 21.000,00 annuo da destinare alle indennità per posizione organizzativa.

Articolo 23 – Progetti di miglioramento

1. Nell'ambito delle risorse variabili vengono individuate dall'amministrazione apposite risorse per i progetti di miglioramento. Tali risorse variabili vengono utilizzate per produttività individuale.
2. I dipendenti provvederanno entro il mese di febbraio a presentare singolarmente o in gruppo appositi progetti che dovranno essere approvati dal dirigente di riferimento. Ogni progetto deve indicare anche la percentuale di apporto individuale.
3. I dirigenti, sulla base delle proposte pervenute, provvederanno ad individuare i progetti meritevoli e ad assegnare un budget massimo, previo nulla osta del Segretario generale.



4. I progetti saranno monitorati nel corso dell'anno; al termine dell'anno il dirigente provvederà ad assegnare le risorse sulla base delle risultanze.

5. La proposta di progetto deve essere presentato secondo il seguente schema:

Titolo del progetto	
Responsabile del progetto	
Componenti del gruppo progetto	
Livello di priorità	Da compilare a cura del dirigente
Data di inizio e fine	

DESCRIZIONE DEL PROGETTO	
LA PIANIFICAZIONE	
Descrivere il problema che si vuole affrontare con il progetto, la soluzione che si intende adottare e le ragioni della scelta di tale soluzione	
Indicare le risorse umane necessarie e l'apporto individuale espresso in percentuale	
Definire gli obiettivi operativi e gli indicatori di valutazione	
Data di conclusione prevista	
Budget richiesto	
Budget assegnato	Da compilare a cura del dirigente

MONITORAGGIO PERIODICO	
Descrizione delle azioni di monitoraggio e tempistica	Da compilare a cura del dirigente

LA REALIZZAZIONE	
Descrizione delle principali fasi attuazione	

RISORSE ASSEGNATE A CONSUNTIVO	
Budget assegnato individualmente a consuntivo	Da compilare a cura del dirigente

Articolo 24 – Criteri per individuazione delle posizioni organizzative

L'assegnazione dell'indennità per posizione organizzativa prevista dagli articoli 16 e 17 del CCNL Enti Pubblici Non Economici sottoscritto in data 1 ottobre 2007 è collegata all'esercizio di attività - ivi comprese quelle informatiche - con contenuti di alta professionalità o richiedenti specifiche specializzazioni anche correlate al possesso di titoli universitari e/o di adeguati titoli connessi all'esercizio delle relative funzioni. Le posizioni organizzative possono riguardare anche attività di studio o di ricerca o di vigilanza e controllo, caratterizzate da elevata autonomia ed esperienza.

I criteri specifici saranno individuati nell'apposito bando di attivazione.

Quantificazione delle risorse e durata degli incarichi

Le parti determinano l'importo delle risorse da destinare alla remunerazione delle posizioni organizzative che poi viene gestito ai sensi dell'articolo 77, comma 1 del CCNL. Funzioni centrali del 12 febbraio 2018.

L'individuazione delle posizioni organizzative e l'attribuzione degli incarichi è compito dell'amministrazione.

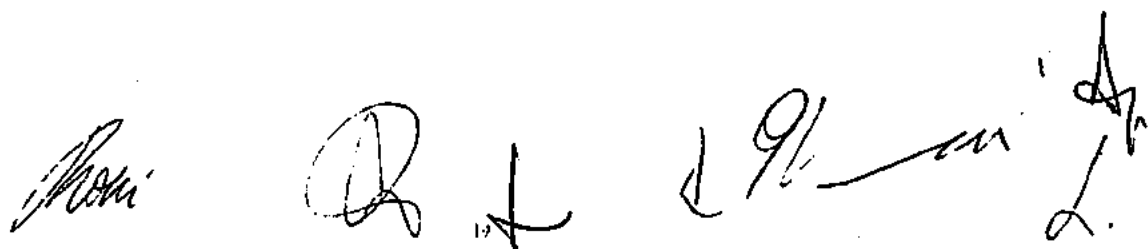
Gli incarichi sono conferiti con atto scritto e motivato da parte del dirigente di riferimento, sentito il Segretario generale, tenendo conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti in relazione alle caratteristiche dei programmi da realizzare per una durata non superiore a un anno, rinnovabile.

Gli incarichi sono revocabili in relazione a variazioni organizzative o al conseguimento di risultati negativi.

Un dipendente non può essere contemporaneamente incaricato di posizione organizzativa e di specifiche responsabilità di cui all'articolo 19, comma 4.

Importo indennità

L'Autorità riconosce alle posizioni organizzative l'indennità nell'importo di euro 2.582,28 complessivi x 13 mensilità.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a signature that appears to be 'P. M.', followed by a large 'R', a smaller 'L', a signature that looks like 'L. P.', and finally a signature that appears to be 'L. P.' with a flourish.

TITOLO IV – ALTRI ISTITUTI

Articolo 25 - Ferie solidali

1. I dipendenti dell'Autorità possono cedere giornate di ferie e riposo ad altro dipendente genitore di figli minori che necessitano di cure costanti per particolari condizioni di salute, con le modalità previste dall'articolo 30 del CCNL 2016-2018.

Articolo 26 – Congedi dei genitori

1. In attuazione dell'articolo 44 del CCNL 2016-2018 al personale dipendente si applicano le disposizioni in materia di sostegno alla maternità e paternità contenute nel D.Lgs. n. 151/2001, con le specificazioni del presente CCDI.

2. Ai fini di contemperare esigenze di servizio e personali, ai genitori lavoratori, anche adottivi o affidatari, con rapporto di lavoro sia a tempo pieno che a tempo parziale, è consentito l'utilizzo in modo frazionato del congedo parentale di cui all'articolo 32 del D.Lgs. n. 151/2001, anche secondo la modalità oraria.

3. In caso di fruizione in modalità oraria, il congedo non potrà essere fruito per frazione di ora e non potrà superare la metà dell'orario giornaliero di lavoro.

Articolo 27 – Santo Patrono

Il giorno di chiusura per la festività del Santo Patrono è prevista per il giorno 26 giugno (San Vigilio) per la sede di Trento e per il giorno 21 novembre (Presentazione della Beata Vergine Maria "Madonna della salute") per la sede di Venezia.

Manni

di

↓

L.

Allegato

Distretto delle Alpi Orientali



ACCORDO relativo al personale non dirigente della Autorità di Bacino distrettuale delle Alpi orientali

L'anno 2018, il giorno 6 (sei) del mese di dicembre presso l'Ufficio dell'Autorità di bacino distrettuale sito in Trento - Piazza Vittoria, 5, le sottoelencate delegazioni trattanti, al termine della discussione, sottoscrivono l'allegato accordo sul regolamento per la progressione economica, secondo la procedura prevista dal C.C.N.L. Funzioni Centrali 12 febbraio 2018.

COMPOSIZIONE DELEGAZIONI TRATTANTI

Parte datoriale:

Ing. Francesco BARUPPI - Segretario Generale	
Avv. Cesare Lanna, Dirigente	
Dott. Renzo Angheben, Dirigente	
Dott.ssa Cecilia Trevisan	

Parte sindacale:

Organizzazioni sindacali	
C.G.I.L./F.P. Venezia	
C.G.I.L./F.P. Trento	x
C.I.S.L./F.P.S Venezia	
C.I.S.L./F.P.S Trento	x
UILPA Venezia	
UILPA Trento	
CONFSAL Venezia	
CONFSAL Trento	
CSA Regioni Autonomie Locali	
Federazione CONFSAL UNSA	
CISAL	
Federazione Nazionale IntesaFP	
Rappresentanze Sindacali Unitarie	
(R.S.U./C.G.I.L.) ing. Marco Gamba	
(R.S.U./U.I.L.) ing. Roberto Florin	
(R.S.U./C.I.S.L.) dott.ssa Livia Beccaro	
(R.S.U./C.I.S.L.) p.e. Giorgio Gris	
(R.S.U./C.G.I.L.) dott. Marcello Zambiasi	
(R.S.U./C.I.S.L.) ing. Daniele Rossi	
(R.S.U./C.I.S.L.) dott. Guido Perghem	

Al termine della riunione, le parti

Distretto delle Alpi Orientali



Visto il Contratto collettivo nazionale di lavoro per il personale non dirigente del Comparto Funzioni Centrali 2016-2018 e i Contratti Enti Pubblici non economici per le parti non disapplicate;

Sottoscrivono il seguente accordo.

Art. 1

Campo di applicazione e obiettivi

Il presente accordo si applica a tutto il personale tecnico-amministrativo non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dipendente dell'Autorità di bacino distrettuale delle Alpi orientali.

Art. 2

Durata e decorrenza del contratto

Il presente accordo si applica a decorrere dalla data di stipulazione.
In merito alle selezioni per le progressioni economiche si precisa che vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno in cui è stata attivata.

Art. 3

Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche sono stabilite dal Regolamento allegato al presente accordo.

Distretto delle Alpi Orientali



**REGOLAMENTO DELLE PROCEDURE E CRITERI
PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE
ORIZZONTALI**

06 dicembre 2018

TO 14 99 832

Indice

Art. 1) PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE	3
Art. 2) PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI.....	3
Art. 3) POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE	3
Art. 4) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA.....	3
Art. 5) REQUISITI DI AMMISSIONE PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE	4
Art. 6) REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE.....	4
Art. 7) MODALITÀ DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI	5
ALLEGATO A) PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE.....	6
ALLEGATO B) VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA	7

10 19 99 Bd

Art. 1) PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale, tenuto conto dell'esperienza maturata e delle competenze professionali acquisite negli ambiti professionali di riferimento e dei titoli culturali e professionali posseduti.

2. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale della categoria di riferimento, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti ai valori delle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

3. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.

4. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili di parte stabile.

Art. 2) PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno in cui è stata attivata.

Art. 3) POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. In sede di contrattazione decentrata tra la delegazione dell'Ente e la delegazione sindacale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo risorse decentrate costituito ai sensi del C.C.N.L. del Comparto applicabile.

2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo; eventuali cessazioni e/o progressioni di carriera rendono nuovamente disponibili le suddette risorse nell'ambito del fondo delle risorse decentrate.

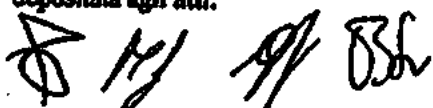
3. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio, siano garantiti principi di pari opportunità.

Art. 4) CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono, a pena di esclusione, presentare domanda nei termini previsti dall'avviso di selezione.

2. I dirigenti responsabili dei settori o delle aree provvederanno alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

3. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.





4. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notifica personale nella sede di lavoro.

5. La graduatoria viene formulata dall'Ufficio Amministrativo e viene approvata con provvedimento dal Segretario generale.

Art. 5) REQUISITI DI AMMISSIONE PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Per partecipare alla selezione è necessario:

- a) essere in servizio a tempo indeterminato presso l'Amministrazione dal 1° gennaio del triennio antecedente all'anno di attivazione delle progressioni economiche orizzontali;
- b) essere in possesso del requisito di un periodo pari a due anni di permanenza nella posizione in godimento alla data del 1° gennaio dell'anno in cui viene indetta la procedura;
- c) aver conseguito nel triennio che precede l'anno di attivazione delle progressioni una valutazione annuale della performance individuale non inferiore al punteggio di 75,01/100;
- d) non aver riportato, nel triennio precedente alla selezione, sanzioni disciplinari più gravi della censura.

2. Ai fini della maturazione del triennio il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato equivalente al rapporto a tempo pieno.

3. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, una presenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro.

Non si considera ai fini del computo degli anni di effettivo servizio come periodi di mancata presenza i seguenti:

- ferie, riposo compensativo;
- assenza per infortuni per cause di servizio o malattie invalidanti;
- permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
- astensione per maternità;
- assenza per donazione sangue o protezione civile;
- assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.

Art. 6) REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:

Valutazione delle prestazioni

Si riferisce alla valutazione delle prestazioni ottenuta in base alla Scheda di valutazione annuale secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente. Si prende a riferimento la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.

Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite

Si fa riferimento a:

- a) anzianità di servizio. Si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno dell'ente o di altra pubblica amministrazione con rapporto a tempo indeterminato e nell'area o categoria di inquadramento. In caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dipendente presso l'Autorità di bacino, con mansioni del medesimo profilo e area di inquadramento, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta.



ALLEGATO A) PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Valutazione della prestazione	Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite	Titoli culturali e professionali posseduti	Totale massimo
Punti 40	Punti 40:	Punti 20:	100

16/11/2012

- b) espletamento di incarichi specifici e/o partecipazioni, e/o predisposizione a piani, e/o a progetti, a studi o iniziative specifiche di settore (amministrative in particolare nonché di organizzazione logistica-operativa degli uffici, delle attrezzature e dei mezzi d'opera per la loro migliore fruizione), predisposizione e partecipazione a gare d'appalto, organizzazione e gestione di riunioni o eventi, relazioni a convegni, pubblicazione di articoli o memorie, predisposizione di linee guida o documenti di riferimento per l'applicazione di norme, regolamenti o misure di piano, raccolta di dati, organizzazione di siti web, riorganizzazione di archivi o di procedure amministrative particolari derivanti da adeguamento normativo, organizzazione di locali per lo sviluppo coerente di eventi, reti di comunicazione e di scambio/trasferimento dati. Gli incarichi devono essere stati effettuati nel triennio antecedente l'anno di attivazione dell'istituto, confermati dal dirigente di riferimento o supportate da idonea documentazione.

Titoli culturali e professionali posseduti

Si fa riferimento a:

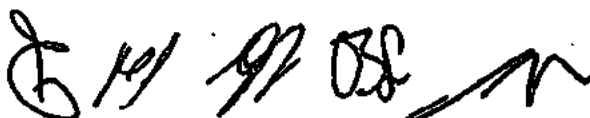
- a) titoli di studio (diploma di laurea o laurea magistrale o laurea specialistica; laurea triennale; diploma di scuola media superiore)
- b) altri titoli (abilitazione alla professione, iscrizione a specifici albi professionali o titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza o attestati e patentini di mestiere specifici).

Art. 7) MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui all'allegato A) (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale).
2. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto in ordine decrescente.
3. Una volta determinata la graduatoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili e conformità ai criteri prestabiliti.

A parità di punteggio complessivo, la precedenza in graduatoria sarà riconosciuta in ordine successivo:

- al dipendente che non ha mai usufruito di passaggi economici;
- al dipendente con maggiore anzianità nella posizione economica;
- al dipendente con maggiore anzianità nella categoria;
- in caso di ulteriore parità si tiene conto dell'anzianità anagrafica con prevalenza del dipendente più anziano di età.



ALLEGATO B) VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

DIPENDENTE _____

SETTORE/AREA _____

Valutazione della prestazione: Valore massimo parziale 40 punti	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei tre anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	
Livello di esperienza maturato e delle competenze professionali acquisite Valore massimo 40 punti	Punteggio
1. Anzianità di servizio: 2 punti per ogni anno di servizio nella categoria di riferimento fino ad un massimo di 30 punti. Il periodo di lavoro prestato per più di 6 mesi è equiparato ad un anno lavorativo. 2. Espletamento di incarichi specifici (massimo 10 punti su valutazione del dirigente): 2 punti per ogni esperienza professionale riconosciuta idonea.	
Titoli culturali e professionali posseduti Valore massimo 20 punti	Punteggio
1. Titoli di studio - diploma di laurea (o laurea magistrale o laurea specialistica): 15 punti - laurea breve: 10 punti - diploma di scuola media superiore: 5 punti 2. Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza (abilitazione alla professione, iscrizione a specifici albi professionali o titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza o attestati e patentini di mestiere specifici). - Si: punti 5 - No: punti 0	

