

Agenzia Regionale di Sanità della Toscana

Ipotesi CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO per il triennio 2023-2025

In data 07/02/2024, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica**, nella persona del suo Presidente:

Lucia Turco - Direttore dell'ARS

- **la Rappresentanze sindacale unitaria:**

- **le Organizzazioni Sindacali territoriali:**

FP CGIL

CISL FP

UIL FPL

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono l'allegata ipotesi di contratto integrativo decentrato normativo (anni 2023-2025) ed economico (anno 2023) del personale delle categorie dell'ARS.

PARTE NORMATIVA

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Premesse

- 1.1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (d'ora in avanti CCDI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (d'ora in avanti CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari. In particolare si richiamano le disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 ed il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche ed integrazioni, per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4.
- 1.2. Al fine di dotare dipendenti, Amministrazione, Organizzazioni Sindacali e RSU di uno strumento organico delle disposizioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro dipendente, il presente contratto collettivo integrativo si compone di due parti: una normativa, di durata triennale, che disciplina le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, in armonia con le disposizioni del vigente CCNL; e l'altra economica, inerente le destinazioni delle risorse di contrattazione decentrata annuale.
- 1.3. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
 - a) la contrattazione integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti della programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate;
 - b) il presente contratto non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere giuridico che finanziario.

Art. 2 Ambito di applicazione, durata e monitoraggio

- 2.1. Il presente CCDI si applica al personale non dirigente di ARS con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale in comando o distacco, cui si applica il CCNL Funzioni Locali del comparto. Esso disciplina tutte le materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione integrativa.
- 2.2. Il presente CCDI ha efficacia dal momento della definitiva sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2025, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
- 2.3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo, sulla base delle risorse di contrattazione disponibili nell'anno. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, compatibilmente e proporzionalmente alle risorse disponibili nell'anno, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti equilibrato nel tempo ed idoneo a sostenere le esigenze organizzative ed operative delle funzioni e servizi da svolgere.
- 2.4. Le norme del presente CCDI conservano comunque la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL in contrasto con il presente CCDI.

- 2.5. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono essere modificate e integrate da contratti successivi; ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del CCDI o qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto. In particolare, le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.
- 2.6. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà effettuato un monitoraggio sull'applicazione del presente contratto, valutando l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati nello stesso, mediante incontro tra le parti firmatarie da svolgersi entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti.
- 2.7. Il presente contratto sostituisce ed abroga eventuali CCDI, accordi sindacali e quanto altro è stato precedentemente sottoscritto per specifici ambiti di lavoro che dettino disposizioni difformi e/o in contrasto con quanto previsto nel medesimo.
- 2.8. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

Art. 3

Interpretazione autentica

- 3.1. Nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione o sull'applicazione delle norme del CCDI, ciascuna delle Parti firmatarie può richiedere la convocazione della parte trattante, inviando per iscritto richiesta motivata all'altra Parte; essa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti si incontrano entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta.
- 3.2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito accordo che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti. Tali accordi sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCDI.
- 3.3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate, solo in caso di consenso delle parti interessate.

TITOLO II – RISORSE DECENTRATE

Art. 4- Quantificazione delle risorse

- 4.1 La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
- 4.2 Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali di seguito indicati e secondo quanto previsto nella Parte Economica del contratto integrativo.
- 4.3 Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate a seguito dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa per gli utilizzi stabili, concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili dell'anno di riferimento.

Art 5. Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

- 5.1 Le risorse finanziarie decentrate disponibili, ai sensi dell'art.80 comma 3 del CCNL 2019-2021, sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:

- a) corrispondenza del fabbisogno di salario accessorio agli obiettivi strategici, di gestione e di performance predeterminati negli appositi strumenti e documenti;
 - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
 - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
 - d) riconoscimento delle particolari responsabilità assunte dai dipendenti o delle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
- 5.2 I criteri di destinazione delle risorse economiche derivanti dal fondo decentrato devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, conformemente alla normativa/contrattazione vigente, quali:
- a) premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale;
 - b) premio differenziale individuale;
 - c) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2019-2021, 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, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo Capo II;
 - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e/o di contratto collettivo (indennità);
 - e) incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività di docenza ai sensi dell'art.55, comma 8;
 - f) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

CAPO I- STRUMENTI DI PREMIALITA'- PERFORMANCE

Art. 6 -Principi generali correlati alla performance

- 6.1. L'ARS promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici. L'ARS 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 ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022, secondo cui *“la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 (Fondo risorse decentrate) con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 CCNL 21.05.2018 e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse”*.
- 6.2. I compensi accessori correlati alla performance sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello qualitativo dei servizi/ricerche offerti, mediante la realizzazione degli obiettivi fissati nel Piano della Performance ovvero nei Piani di attività.
- 6.3. La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema di valutazione dell'Ente.
- 6.4. Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente sono così articolate:
- a) Performance organizzativa: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici annuali dell'Ente;
 - b) Performance individuale: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative.

6.5 È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di valutazione adottati ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii e della successiva normativa in materia di valutazione del merito.

Art. 7 –Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

7.1 I sistemi di incentivazione del personale sono finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'Ente e di qualità dei suoi servizi istituzionali, mediante la realizzazione di piani di attività, anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Gli importi come quantificati sulla base delle risorse disponibili, sono distribuiti in modo selettivo e nel rispetto del principio meritocratico in modo proporzionale agli esiti individuali del processo di misurazione e di valutazione delle performance adottato, distinguendo per ciascun dipendente i risultati conseguiti come performance organizzativa e come performance individuale. Non è pertanto consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

7.2 Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dell'ARS sarà effettuata nei contenuti e con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione adottato dall'ARS¹. In breve, si ricorda che il sistema di valutazione è articolato su 3 principali fattori di valutazione:

1. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente
2. Il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati
3. Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni.

7.3 Con l'obiettivo di assicurare la corretta distribuzione delle quote senza alcuna pregiudiziale, il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, sulla base dei criteri successivamente descritti.

7.3.1 L'attribuzione degli importi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni, fino a diversa pattuizione tra le parti, viene determinata secondo le seguenti modalità:

a) alla prestazione organizzativa (*fattore di valutazione 1 - Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente*) è destinato il:

- 60% delle risorse per la produttività del comparto
- 50% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione

Con riferimento al tasso di conseguimento medio degli obiettivi organizzativi dell'ente il valore soglia è fissato, in una percentuale uguale o superiore al 60%.

b) alla prestazione individuale (*fattori di valutazione 2 e 3*) è destinato il:

- 40% delle risorse per la produttività del comparto
- 50% delle risorse per la retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione

7.3.2 La produttività per il personale del comparto non titolare di posizione di elevata qualificazione è distribuita al personale, a parità di valutazione, secondo la categoria contrattuale di appartenenza, sulla base del seguente coefficiente:

AREA contrattuale	coefficiente
FUNZIONARI e ELEVATA QUALIFICAZIONE	1
ISTRUTTORI	0.93
OPERATORI ESPERTI	0.86

¹ L'attuale sistema di valutazione delle prestazioni è approvato con Decreto Direttore n. 20 del 29/07/2016.

7.4 Le parti danno atto del rispetto dell'art. 80 comma 3 del CCNL 2019-2021, in quanto la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 a), b), c), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

7.5 Disciplina delle assenze

7.5.1 Il requisito di accesso alla valutazione ed ai conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata è costituito dalla necessità di un periodo minimo di osservazione, da parte del valutatore, per poter esprimere un giudizio e di un periodo minimo di presenza in servizio, da parte del valutato, per fornire un contributo effettivo al raggiungimento degli obiettivi. A tal fine requisito minimo per la valutazione è dato dalla presenza effettiva per almeno 30 giorni nel periodo di riferimento. Per i dipendenti entrati in servizio o cessati dal medesimo nell'anno di riferimento, la procedura di valutazione sarà disposta nei confronti di coloro che sono stati in servizio per almeno 30 giorni nell'anno e sarà effettuato pertanto un riproporzionamento agli effettivi mesi di servizio.

7.5.2 Ai fini del calcolo dei premi correlati alla performance, si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia e per eventi e cause particolari; le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; le aspettative per incarico presso altra pubblica amministrazione; i congedi per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;

7.5.3 I periodi di maternità anticipata e obbligatoria, quelli dedicati all'effettuazione di cure salvavita (articolo 50 CCNL Funzioni Locali), quelli conseguenti ad infortuni sul lavoro (articolo 49 CCNL Funzioni Locali), quelli di congedo per le donne vittime di violenza (articolo 43 CCNL Funzioni Locali) ed i tre giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, nonché i periodi di malattia, si intendono, a tutti gli effetti, come servizio effettivamente prestato, senza alcuna decurtazione dei premi di produttività.

Tuttavia, laddove a causa della lunga assenza dal servizio per uno delle suddette ipotesi, non fosse raggiunto il requisito minimo di accesso alla valutazione di cui al precedente punto 7.5.1 (30 giorni di presenza effettiva), si prescinde dalla necessità di effettuare la valutazione provvedendo, tuttavia, alla corresponsione della premialità sulla base dell'ultima valutazione effettuata.

7.5.4 Al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un correttore di riduzione pari alla percentuale di tempo parziale sul tempo pieno.

Art. 8– Maggiorazione del premio individuale

8.1. Fattispecie

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

8.2. Beneficiari della maggiorazione e quantificazione delle risorse

8.2.1. Le parti concordano che la quota dei dipendenti cui attribuire la maggiorazione è al massimo pari a n. 3 dipendenti del comparto in servizio nell'anno di riferimento (escluse le posizioni di elevata qualificazione).

8.2.2. La misura della maggiorazione viene stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio finale di valutazione uguale o superiore a 80/100). Il valore medio pro capite viene ottenuto dividendo l'importo complessivo dei premi relativi alla performance del personale valutato positivamente (con esclusione della quota accantonata per la maggiorazione), per il numero dei percettori.

8.2.3. In sede di accordo preventivo per la destinazione dei fondi, verrà quantificata la risorsa massima da mettere a disposizione per la finalità di cui in argomento, nel rispetto di quanto previsto ai commi precedenti.

8.3. Requisiti e criteri

8.3.1. Requisito per l'attribuzione

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a tempo indeterminato o determinato, escluso il personale con posizione di elevata qualificazione, a condizione che il punteggio finale di valutazione individuale annuale risulti non inferiore a 98/100 secondo la metodologia di valutazione vigente.

8.3.2. Criteri di attribuzione

I criteri di valutazione per l'attribuzione sono i seguenti:

- a) l'apporto significativo al raggiungimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente;
- b) la collaborazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori/aree di ricerca;
- c) la collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno;

8.4. Attribuzione ed erogazione

8.4.1 L'attribuzione della premialità viene stabilita dal Direttore, sentito il Comitato Esecutivo, secondo la seguente procedura di cui verrà redatto apposito verbale. In particolare:

- a. il Comitato Esecutivo effettuerà una proposta di graduatoria tra i candidati (entro la rosa di coloro che hanno conseguito il punteggio non inferiore a 98) sulla base dei criteri sopra espressi al punto 8.3.2. La proposta verrà presentata al Direttore.
- b. Il Direttore, acquisita la proposta, potrà accoglierla o modificarla, motivandone le ragioni.
- c. Quindi il Direttore attribuirà la premialità a coloro che, sulla base dei criteri di cui al punto 8.3.2., risultino meritevoli, nei limiti del numero massimo di possibili beneficiari stabiliti.
- d. Nel caso in cui non vi fossero dipendenti con punteggio superiore a 98, le somme accantonate per la differenziazione del premio individuale verranno ridistribuite in produttività tra tutti i dipendenti del comparto secondo il vigente sistema di valutazione. Lo stesso avverrà in ogni caso in cui, al termine della procedura di attribuzione, residuino delle risorse tra quelle accantonate per la maggiorazione del premio.

8.4.2 Le attribuzioni saranno quindi comunicate alle rappresentanze sindacali unitarie al fine di garantire la trasparenza ed equità delle stesse.

8.4.3 L'erogazione della maggiorazione verrà effettuata, su base annuale, entro la prima mensilità utile successiva al completamento dell'iter di valutazione della performance individuale.

Art. 9

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ

9.1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ) avviene sulla base delle risultanze della valutazione annuale della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente di cui all'art. 7, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ nonché dei comportamenti organizzativi/competenze assunti nel corso dell'anno. La valutazione positiva della performance dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

9.2. In conformità a quanto stabilito all'art. 17 comma 4 del CCNL 2019-2021, l'Agenzia destina alla retribuzione di risultato una quota di almeno il 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ.

9.3. Le eventuali risorse aggiuntive derivanti da incrementi contrattuali ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL 2019-2021 ovvero eventuali economie, a consuntivo, generate da una minore spesa per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ rimaste inutilizzate nell'anno, incrementano le risorse complessivamente destinate nell'anno alla retribuzione di risultato.

9.4. Le risorse annuali destinate alla retribuzione di risultato vengono ripartite in base ad una percentuale non inferiore al 15% della retribuzione di posizione in godimento di ciascun incarico di EQ. La retribuzione di

risultato erogata a ciascun titolare di EQ sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

- 9.5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

CAPO II- PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art.10- Criteri per la definizione dell'attribuzione dei "Differenziali stipendiali"

- 10.1. In sede di accordo decentrato integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, le parti determinano annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, ovvero all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
- 10.2. La misura lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.
- 10.3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto avviene mediante procedure selettive, attivabile in relazione alle risorse disponibili annualmente.
- 10.4. Le procedure, i requisiti ed i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono definiti nell'allegato A al presente CCDI, sua parte integrante e sostanziale.

CAPO III- INDENNITÀ

Art. 11- Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2019-2021)

11.1 Definizione e tipologie dei compiti comportanti specifiche responsabilità

- 11.1.1. Ai sensi dell'art 84 del CCNL 2019-2021 per compensare l'esercizio di compiti che, in base all'organizzazione interna, comportano specifiche responsabilità, al personale inquadrato nelle aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di elevata qualificazione (EQ), può essere riconosciuta una indennità di responsabilità.
- 11.1.2. L'istituto della indennità per specifiche responsabilità è diretto a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso, compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto dell'attività dei dipendenti in base alla declaratoria professionale dell'area di appartenenza ed al profilo professionale.
- 11.1.3. Le tipologie di posizioni di lavoro caratterizzate da compiti, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, il cui esercizio comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità è determinato dall'Agenzia 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. Ai sensi del comma 84 del CCNL 2019-2021 le fattispecie che rientrano in tale tipologia sono di seguito elencate:
- Specifiche responsabilità amministrative e/o contabili di procedure formalmente individuate o di fasi di queste, con obbligo di resa di conto e/o di gestione di beni.*
 - Specifiche responsabilità formale di procedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., esclusa l'assunzione di atti e provvedimenti di competenza dei dirigenti, secondo quanto stabilito dal regolamento di organizzazione;*
 - Specifiche responsabilità di gestione di procedure e/o di strumentazioni tecnico-scientifiche complesse, con attribuzione di autonoma capacità di iniziativa e controllo, nell'ambito delle direttive formulate dal dirigente e con esclusione di atti autorizzativi di spesa, in ordine al mantenimento di idonei livelli funzionali, all'integrità ed alla congruità dei dati trattati, alla sicurezza degli impianti e delle procedure, alla individuazione di soluzioni migliorative e di sviluppo;*
 - Specifiche responsabilità tecnico-amministrativa nella gestione di procedimenti complessi o di fasi di questi, con attribuzione di autonoma capacità di iniziativa e controllo, nell'ambito delle direttive formulate dal dirigente e con esclusione di atti autorizzativi di spesa, in ordine all'andamento delle procedure, all'esecuzione degli adempimenti, all'evidenza dei punti critici ed all'esecuzione degli interventi correttivi;*

- e. *Specifiche responsabilità di gestione di progetti di ricerca, di realizzazione di programmi e/o piani, di particolare rilevanza strategica o trasversale specificamente individuati, che comportano, per la loro realizzazione, la gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni e esterni, pubblici e privati, l'assunzione di decisioni nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente e/o la conduzione ed il coordinamento di gruppi di lavoro;*
- f. *Specifiche responsabilità nella tenuta, costruzione e gestione di banche dati e di archivi ovvero specifiche responsabilità nell'elaborazione di dati statistici ed amministrativi, compreso il corretto utilizzo- scambio- gestione- conservazione di dati personali presenti nelle banche dati, nel rispetto delle normative vigenti, e la tenuta di rapporti con soggetti esterni pubblici e privati;*
- g. *Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*
- h. *Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- i. *Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
- j. *Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;*
- k. *Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...); project manager e personale di supporto;*
- l. *Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016.*

11.2 Individuazione ed attribuzione

- 11.2.1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, con correlata indennità definita secondo i criteri di cui al successivo punto 11.3, sono individuate dal Direttore, previo parere del Comitato Esecutivo, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane.
- 11.2.2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate a remunerare le indennità per specifiche responsabilità è definito in sede di accordo di contrattazione per l'utilizzo delle risorse.
- 11.2.3. Annualmente il Direttore potrà procedere alla revisione delle posizioni esistenti, rivedendo i contenuti delle stesse e/o la correlata indennità o ad attivare nuove posizioni sulla base delle esigenze organizzative dell'ente o per attività/esigenze sopravvenute relative ai piani di attività, previa verifica della disponibilità di risorse stanziate in sede di contrattazione decentrata integrativa per la remunerazione delle relative indennità.
- 11.2.4. In ipotesi particolari correlate ad attività di natura provvisoria o di carattere straordinario e/o eccezionale, debitamente motivate, potranno essere individuate indennità 'speciali', con termine comunque non superiore al 31 dicembre dell'anno di conferimento, nel rispetto delle risorse previste annualmente in contrattazione decentrata.
- 11.2.5. L'attribuzione dell'incarico di specifica responsabilità al dipendente avviene con atto scritto e motivato del Direttore da cui risultano i compiti che comportano specifica responsabilità aggiuntiva rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/mansioni/profilo di inquadramento e la correlata indennità secondo i criteri descritti al seguente art. 11.3. Ciascun dirigente, con riferimento agli uffici di competenza, provvede alla indicazione al Direttore del/dei dipendente/i cui conferire la specifica responsabilità con relativa indennità.
- 11.2.6. L'attribuzione della posizione al dipendente ha durata fino al 31 dicembre dell'anno di conferimento e comunque non superiore all'anno, salvo poter essere confermata senza soluzione di continuità.
- 11.2.7. Prima dell'erogazione dell'indennità i dirigenti attestano l'esercizio dei compiti comportanti specifiche responsabilità assegnati ai propri dipendenti ai fini della corresponsione della stessa.

11.3 Importi e corresponsione

- 11.3.1. L'ammontare complessivo, su base annua, delle indennità trova copertura nell'ambito delle risorse decentrate integrative, come individuate e destinate in sede di aggiornamento annuale del contratto decentrato integrativo nel tempo in vigore.
- 11.3.2. La graduazione delle indennità avviene in funzione dei seguenti elementi di valutazione:
- a) Livello di complessità dei compiti assegnati
 - b) Livello di autonomia operativa
 - c) Livello di responsabilità
 - d) Livello di professionalità/competenze

A ciascun criterio è correlato un diverso punteggio da 0 a 10 punti

La somma matematica dei punteggi attribuiti a ciascun criterio (punteggio massimo complessivo 40 punti) determina la seguente graduazione delle responsabilità in 5 fasce (Base, media, alta, elevata, massima), cui corrispondono distinti importi annui per indennità di responsabilità (differenziati per area professionale) come di seguito indicato:

FASCE	PUNTEGGIO	AREE PROFESSIONALI		
		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari e dell'elevata qualificazione
BASE	da 1 a 9	500	1.000	1.500
MEDIA	da 10 a 19	1.000	1.500	2.000
ALTA	da 20 a 29	1.500	2.000	2.500
ELEVATA	da 30 a 39	2.000	2.500	3.000
MASSIMA	40 PUNTI	2.500	3.000	4.000

La graduazione delle indennità è stabilita dal Direttore, sentito il parere del Comitato Esecutivo, nell'atto di definizione delle posizioni che comportano specifiche responsabilità di cui al punto 11.2.

- 11.3.3. Gli importi riferiti a diverse tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità non sono cumulabili e, pertanto, in caso di attribuzione di più tipologie di compiti di cui al punto 11.1, prevale quella di importo superiore.
- 11.3.4. L'effettivo svolgimento delle attività e dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato, a consuntivo, dai dirigenti competenti. La verifica dell'effettivo esercizio è operata in relazione al raggiungimento dei risultati previsti per le attività cui sono correlati i compiti con specifiche responsabilità.
- 11.3.5. L'indennità per specifiche responsabilità è liquidata in due soluzioni nell'anno dietro attestazione del dirigente di riferimento di verifica che le attività che comportano specifiche responsabilità siano state effettivamente svolte. Tali indennità sono corrisposte dalla data di decorrenza dell'assegnazione formale, salva ipotesi di revoca/variazione e fatta salva la sussistenza di risorse complessive sufficienti di contrattazione decentrata a ciò destinate. In caso di risorse annuali insufficienti, l'indennità sarà riproporzionata.
- 11.3.6. L'importo dell'indennità sarà proporzionata sulla base delle giornate di effettiva presenza in servizio del personale. A tal fine si precisa che non sono considerate assenze dal servizio i giorni di ferie, di recupero e di congedo di maternità/paternità (astensione obbligatoria, compreso interdizione anticipata e congedo parentale). L'ufficio competente in materia di personale provvederà a determinare l'importo spettante ad ogni dipendente riducendo per ogni assenza per l'intera giornata lavorativa (sono tali quelle in cui non sia stata resa alcuna prestazione lavorativa) 1/365 dell'indennità annua (più precisamente: importo annuo / 12_mesi /gg_mese). Le indennità saranno inoltre riproporzionate alla percentuale di retribuzione percepita nei casi previsti dal CCNL e dalle leggi in materia (es. congedo parentale).
- 11.3.7. Gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati, per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita.

11.4 Variazioni, revoca e decadenza

- 11.4.1. Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con atto del Direttore in caso di adozione di provvedimenti disciplinari di maggiore gravità, di intervenuti mutamenti organizzativi o di valutazione di mancato esercizio delle stesse, previo contraddittorio con il dipendente interessato.

- 11.4.2. Le specifiche responsabilità possono essere modificate dal Direttore in caso di variazioni delle esigenze organizzative, di attività non previste, di modifica dei compiti assegnati, di variazioni nell'organizzazione degli uffici.
- 11.4.3. Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:
- dimissioni o cessazione dal servizio;
 - conferimento di incarico di elevata qualificazione per i dipendenti appartenenti all'Area dei Funzionari ed EQ;
 - collocamento in comando o in assegnazione temporanea presso altri enti;
 - collocamento in aspettativa di lungo periodo (superiore a 6 mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità);
 - inquadramento in categoria superiore;
 - adozione di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto;
 - trasferimento ad altra area e/o struttura interna se comportante una modifica dei compiti assegnati e delle relative responsabilità.
- 11.4.4. In sede di accordo annuale di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, sulla base della preventiva ricognizione del fabbisogno dell'Ente. Laddove tali risorse siano insufficienti per finanziare le indennità già in essere e che si intendono confermare, si procederà ad una riduzione dell'importo delle stesse in proporzione alle risorse complessive disponibili.

11.5. Efficacia

La disciplina di cui al presente articolo 11 si applica a partire dalle attribuzioni delle indennità di responsabilità per l'anno 2024.

Per l'anno 2023, le parti concordano di mantenere fermi i criteri di graduazione ed importi previsti dal previgente CCDI 2019-2021, in forza anche dell'attribuzione delle indennità già effettuata a seguito della pre-intesa sottoscritta in data 03/02/2023.

Art. 12- Indennità condizioni di lavoro (art.70-bis CCNL 21 maggio 2018)

12.1 L'Ente corrisponde un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività implicanti il maneggio di valori.

12.2 L'indennità di maneggio di valori di cassa è corrisposta a favore dei dipendenti che siano adibiti a servizi che comportino, in via ordinaria e continuativa, maneggio di valori. L'effettiva identificazione degli aventi diritto avviene esclusivamente sulla base di espressa nomina con atto formale da parte del dirigente competente.

12.3 L'indennità giornaliera viene stabilita in € 1,55 e riconosciuta per le sole giornate di effettivo servizio. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene annualmente, in unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.

ALLEGATO A

DISCIPLINARE PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELL'AREE

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, si procede alla definizione delle procedure e dei criteri di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza (di seguito "Differenziale stipendiale"), da attribuire, nei limiti delle risorse a tale scopo destinate in sede di contrattazione decentrata, in modo selettivo al personale dell'ARS.

Art. 1 Determinazione delle risorse

- 1.1. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
- 1.2. In sede di accordo decentrato integrativo annuale, le parti determinano l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento, per quella annualità, dei differenziali stipendiali.
- 1.3. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
- 1.4. Il differenziale stipendiale, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuto in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto. Sulla base del principio di selettività, non sarà possibile prevedere l'attribuzione di differenziali stipendiali in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto in ciascun anno di attribuzione².
- 1.5. Gli oneri relativi al differenziale stipendiale sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.

ART. 2 Requisiti di accesso

- 2.1 Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) avere in essere -alla data di pubblicazione dell'avviso di procedura selettiva- un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con l'ARS, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, salvo quanto previsto al successivo comma 2.2;
 - b) non aver beneficiato negli ultimi 3 anni di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene verificato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione effettuata, nei seguenti termini:
 - b.1) il calcolo è effettuato sulla base della frazione convenzionale di 365 giorni per ciascun anno, per un totale di almeno 730 giorni di permanenza nella medesima posizione economica. Il possesso di tale requisito è fissato al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica per ciascun anno (31 dicembre);
 - b.2) Ai fini del computo, sarà considerato utile l'ultimo periodo di servizio svolto presso l'ARS con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, senza soluzione di continuità rispetto all'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prestato nella stessa categoria giuridica e posizione economica di inquadramento a tempo indeterminato. Per il conteggio dei giorni, verrà dunque preso in esame il periodo di servizio relativo all'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato presso ARS (comprese eventuali proroghe)³.
 - c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in

² Cfr. Dichiarazione congiunta

³ Non si considerano invece nel computo i periodi:

- a) di lavoro subordinato a tempo determinato con ARS con soluzione di continuità (ovvero con interruzioni) rispetto all'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.) di prestazione libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo;

corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

2.2 Alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale non è comunque ammesso:

- a) il personale che, alla data dell'avviso di conferimento delle progressioni economiche all'interno delle aree, risulti cessato dal servizio per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento presso altro ente ovvero risulti collocato in aspettativa o fuori ruolo, assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.
- b) il personale dipendente che non ha conseguito alcuna valutazione nella performance individuale nei due anni consecutivi precedenti l'attivazione della procedura selettiva.

Art. 3 Procedura selettiva

3.1. Al fine di assicurare i principi di trasparenza e pari opportunità, le procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono svolte a seguito della pubblicazione di un avviso destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compreso il personale distaccato o comandato.

3.2. L'avviso deve indicare:

- le risorse complessive annuali destinate alle progressioni economiche e, se previsto nel contratto decentrato integrativo annuale, la distinzione per area professionale;
- i requisiti di partecipazione, nel rispetto di quanto indicato al precedente articolo 2;
- i termini e le modalità entro cui presentare la relativa istanza.

3.3. Il Direttore, in coordinamento con il Comitato Esecutivo, provvederà alla valutazione dei dipendenti che hanno presentato istanza ed alla redazione della graduatoria.

3.4. La graduatoria (o le graduatorie distinte per aree professionali qualora previsto dal contratto integrativo annuale) esaurisce/esauriscono l'efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e non potrà/potranno essere utilizzata per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali negli anni successivi.

Art. 4 Criteri di selezione

4.1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 2019-2021 i differenziali stipendiali sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:

- 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei cinque anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
- 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- 3) ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi.

4.2. Ai criteri di cui al precedente comma le parti concordano di attribuire i seguenti punteggi massimi:

Valutazione performance media	max punti 50
Esperienza maturata	max punti 40
Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali	max punti 10
Totale	Punti 100

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 100 punti (salvo quanto previsto al punto 4.2.4 "Maggiorazione").

4.2.1. Valutazione della performance individuale

Verrà considerata la valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico nei

cinque anni precedenti, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, calcolando il punteggio in maniera proporzionale alla valutazione conseguita dal dipendente intendendo la media del triennio pari a 100.

Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, che negli ultimi tre anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione dell'ARS, verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza (riparametrato sulla base della scala utilizzata per la valutazione del personale dell'ARS al fine di consentire l'allineamento con il metodo di calcolo della performance).

4.2.2. Esperienza maturata

Per esperienza maturata si intendono le capacità e cognizioni acquisite e la crescita professionale maturata dall'ultima progressione economica acquisita nel medesimo profilo professionale o in profilo equivalente.

Sarà attribuito 1 punto per ciascun semestre pieno di permanenza nell'attuale posizione economica, escludendo dal calcolo i primi due anni dall'attribuzione in quanto requisito di ammissione.

Per il computo dei periodi prestati a tempo determinato si fa riferimento a quanto previsto all'art. 2.1. lett. b2).

4.2.3. Ulteriori criteri correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso percorsi formativi

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro). Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

AREA OPERATORI ESPERTI	
<i>Titolo di accesso: LICENZA MEDIA</i>	
Titolo	Punti max 10
Diploma di scuola secondaria superiore	1
Laurea triennale o Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento	3
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca/abilitazione professionale)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale (ultimi 5 anni)	0,2 per corsi di durata uguale o superiore alle 6 ore, entro il limite max di 3 punti

AREA ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Punti max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale (ultimi 5 anni)	0, 2 per corsi di durata uguale o superiore alle 6 ore, entro il limite max di 3 punti

AREA FUNZIONARI E.Q.	
Titolo di accesso: laurea triennale	
Titolo	Punti max 10
Laurea specialistica - Laurea Magistrale o vecchio ordinamento.	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Ulteriore titolo di laurea o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite massimo di 3 punti
Corsi di formazione e aggiornamento professionale attinenti al profilo professionale (ultimi 5 anni)	0,2 per corsi di durata uguale o superiore alle 6 ore, entro il limite max di 3 punti

Considerata l'eterogeneità di accesso ai percorsi formativi dei dipendenti dell'Agenzia e la conseguente difficoltà di utilizzo di tale criterio per l'istituto in oggetto, le parti concordano di non utilizzare tale criterio in sede di prima applicazione della presente procedura.

4.2.4. Maggiorazione:

Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri riportati nella tabella che segue. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo finale.

Maggiorazione: maggiorazione fino al 3% del punteggio complessivo scaturente dalla sommatoria dei requisiti di cui alle tabelle precedenti per i lavoratori che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni
Maggiorazione pari all'1% per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di sei anni
Maggiorazione pari al 2% per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di otto anni
Maggiorazione pari al 3% per i dipendenti che non hanno effettuato progressioni da più di dieci anni

4.3. Pari merito

Eventuali posizioni di pari merito nella graduatoria saranno definite sulla base dei seguenti criteri di precedenza previsti in ordine di priorità:

- maggior anzianità di servizio nell'area contrattuale di appartenenza;
- in caso di ulteriore parità: minor numero di progressioni economiche nell'area conseguite nell'area contrattuale di appartenenza;
- in caso di ulteriore parità: maggiore età anagrafica

Art. 5 Conferimento

- La progressione economica ha decorrenza – per espressa previsione del comma 3 dell'art. 14 del CCNL 2019-2021– dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che la finanzia.
- La progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio (comprensivo della tredicesima mensilità). Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.
- Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.

PARTE ECONOMICA

Premessa

La presente sezione del contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

Articolo 13 Disposizioni generali

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo la vigente normativa. Si richiama in merito quanto previsto al Titolo II, "Risorse decentrate", artt. 4 e 5, del presente contratto-parte normativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

Articolo 14 Costituzione Risorse Contrattazione

1. Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili.
2. Le parti prendono atto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 disposta, nel rispetto delle disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e delle norme vigenti (art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017), con decreto del Direttore n. 91 del 22/11/2023, che ammonta a Euro € **342.520,67** come di seguito descritto in tabella:

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO - ANNO 2023			
RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	risorse non soggette a limite anno 2016	importo
Art. 79, comma 1, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018 Importo unico consolidato all'anno 2017 al netto P.O. (e della decurtazione permanente di cui all'articolo 1, comma 456, della legge 147/2013)		295.613,32 €
	art. 67 c. 2 lett.a) CCNL 2016-2018 Incremento 83,20 per personale in servizio al 31.12.2015	cfr. Dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	3.993,60 €
	art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018 Incrementi differenziali progressioni economiche orizzontali (ex art. 64)	cfr. Dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	4.100,98 €
	art. 67 c.2. lett. c) CCNL 2016-2018 Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato		- €
	art. 67 c. 2 lett.g) CCNL 2016-2018 Importi corrispondenti a stabili riduzioni dei compensi per lavoro straordinario		- €
	totale		303.707,90 €
incrementi previsti dal nuovo CCNL 16.11.2022			
Art. 79, comma 1, lett. b)	Incremento 84,50 per personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	4.394,00 €
Art. 79, comma 1, lett. c)	Risorse stanziare per incremento stabile della dotazione organica	art. 11 d.l. 135/2018 convertito in l. 12/2019	1.060,92 €
Art. 79, comma 1, lett. d)	Differenziali stipendiali personale in servizio al 01/01/2021	art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	4.287,40 €
Art. 79, comma 1 bis	Differenziali stipendiali personale inquadrato in B3 ed in D3 (decorrenza 1/4/2023)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	- €
TOTALE RISORSE STABILI			313.450,22

RISORSE VARIABILI			
Art. 79, comma 2, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018	Art. 67, comma 3, lett. a) risorse conto terzi Art. 67, comma 3, lett. c) per incentivi funzioni tecniche RT (€ 179,12)	Orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili e Corte dei Conti sezione Autonomie Locali n. 6/2018	6.679,12 €
Art. 79, comma 2, lett. b)	Integrazione 1,2% monte salari anno 1997 (ex art. 67 comma 4 ccnl 2016-2018)		- €
Art. 79, comma 2, lett. c)	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilità del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato		- €
Art. 79, comma 2, lett. d)	Economie straordinario		- €
Art. 79, comma 3	0,22% monte salari anno 2018, quota d'incremento del fondo proporzionale	ex art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021	1.909,37 €
Art. 79, comma 5	in combinato a art. 79 comma 1 lett b e comma 3: importo una tantum per gli anni 2021-2022 pari a € <u>84,50</u> per unità di personale in servizio al 31/12/2018 oltre a importo una tantum per l'anno 2022 dello 0,22% monte salari anno 2018	analogia con quanto previsto per risorse art. 79 comma 1 lett. b) e comma 3	10.697,37 €
art. 80 comma 1	Somme non utilizzate negli anni precedenti (economie parte stabile)	orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	9.784,59 €
TOTALE RISORSE VARIABILI			29.070,45
TOTALE FONDO 2023			342.520,67

Articolo 15

Destinazione delle risorse decentrate

- Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 2019-2021, gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:

- i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b);
- le quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004.

L'ammontare delle risorse necessarie a finanziare tali istituti per ARS è pari a € 122.438,60, come di seguito descritto:

Art. 80 comma 1 CCNL 2019-2021	
Differenziale progressioni economiche	97.285,76
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto ex art. 33 CCNL 2002 - 2005	25.152,84
totale RISORSE	122.438,60

2. Le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, prelevate dal fondo specifico relativo alle risorse decentrate stabili, al netto degli impieghi previsti dal comma 1 del presente articolo.
3. Ai sensi dell'art. 80 comma 2, lett. j), del CCNL 2019-2021, le parti concordano di non destinare per l'anno 2023 risorse di parte stabile al finanziamento di nuovi differenziali economici, ai sensi dell'art. 14 del CCNL. La disciplina stabilita nel presente atto sarà applicata a partire dall'anno 2024 sulla base delle risorse che saranno destinate all'istituto in oggetto.

Art.16 Ulteriori destinazioni

1. Le parti concordano, quindi, le seguenti destinazioni per l'anno 2023 delle risorse decentrate integrative che residuano:
 - a. corrispondere, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. e) CCNL 2019-2021, i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, nell'importo complessivo di **€ 24.292,00**. Le parti danno atto che tale importo è già stato destinato ed impegnato per tale istituto in ottemperanza alla pre-intesa sottoscritta tra le parti in data 03/02/2023, con cui veniva concordato di destinare una quota specifica di risorse del fondo di contrattazione decentrata, non superiore a 24.300 euro, al fine di garantire l'attribuzione e la conseguente erogazione delle indennità di responsabilità in continuità con l'anno precedente.
 - b. corrispondere, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-2021, i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018: per l'anno 2023 trattasi delle risorse relative agli incentivi per funzioni tecniche ricevute da Regione Toscana, per un importo complessivo di **€ 179,12**. La corresponsione è effettuata sulla base del Decreto Dirigenziale regionale n. 10708 del 09/05/2023 che ha disposto la liquidazione dell'incentivo per funzioni tecniche, secondo quanto previsto dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e sue ss.mm.ii. e secondo le modalità previste dal Regolamento Regionale n. 43/R del 20 giugno 2020, per un importo di Euro **179,12** a favore di n. 2 dipendenti di ARS, specificamente individuati nell'allegato al decreto, che hanno fatto parte del gruppo tecnico di apposita procedura di gara, e secondo le specifiche comunicate dalla stessa Regione nella nota ns. prot. 840/2023.
 - c. erogare, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. a) e b) secondo i criteri fissati nel presente Contratto – parte normativa all'art. 7, i compensi diretti ad incentivare la produttività il miglioramento dei servizi con riferimento all'anno 2023 per un ammontare complessivo di **€ 195.210,95**.

In tale ammontare sono comprese le risorse, pari ad un massimo di € 2.000,00 che le parti concordano di destinare alla maggiorazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 81 del CCNL, secondo i criteri fissati nel presente Contratto- parte normativa all'art. 8

Art. 80 comma 2 lett. a) e b) e art. 81	Performance organizzativa ed individuale	€ 195.210,95
	Di cui per Maggiorazione del premio	Max € 2.000,00

- d. corrispondere, ai sensi dell'art. 84-bis del CCNL 2019-2021, l'indennità condizioni di lavoro per maneggio valori di cui all'art. 70 bis CCNL 2016-2018, per un importo massimo di **€ 400,00**.

Art. 17 Disposizioni finali

1. La presente sezione del contratto integrativo decentrato, sulla base di quanto espresso in premessa e dell'art.2 del contratto-parte normativa, ha durata annuale e si applica con riferimento alla parte economica per l'esercizio finanziario 2023.