

ATER MATERA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo 2016 - 2018

sottoscritto in data 13 dicembre 2018

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA

Presidente: James Flavin

Componenti: John D'Amico

[Signature]

R.S.U.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

OO.SS.Territoriali

C.G.I.L. F.P. [Signature]

CISL-FP [Signature]

U.I.L. F.P.L. [Signature]

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dell'ATER di Matera, ivi compreso il personale comandato o distaccato fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.

Art. 2

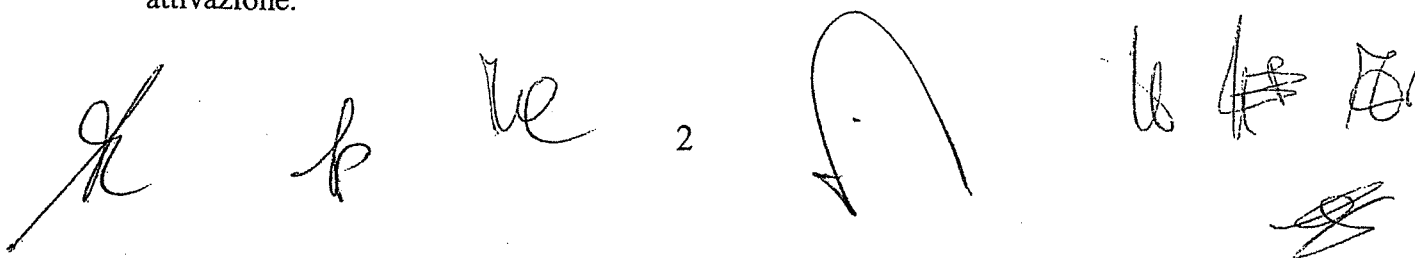
Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto ha durata pari a quella del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018.
2. Le modalità di utilizzo delle risorse, quantificate nel rispetto della disciplina del CCNL, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. L'avvenuta stipulazione viene portata a conoscenza di tutto il personale in servizio attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.
3. Preso atto della impossibilità di far retrodatare e retroagire le nuove articolazioni, in particolar modo quelle riguardanti il trattamento accessorio, il presente contratto decentrato avrà decorrenza 31.12.2018, a valere dal 2019.
4. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno e le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non saranno sostituite dal successivo contratto collettivo.
5. Le clausole del presente contratto possono essere oggetto di interpretazione autentica, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo in sede di contrattazione decentrata.
6. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
7. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che i punti del presente contratto.
8. Il presente C.C.D.I. sarà trasmesso all'ARAN ed CNEL entro 5 giorni dalla sottoscrizione definitiva, ai sensi dell'art.8 comma 8 del CCNL 2016-2018.

Art.3

Informazione

- 1 L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
- 2 Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere dell'A.U. e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
- 3 L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art.5, comma 2 di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.
- 4 Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 4 e 6 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

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

Art. 4
Confronto

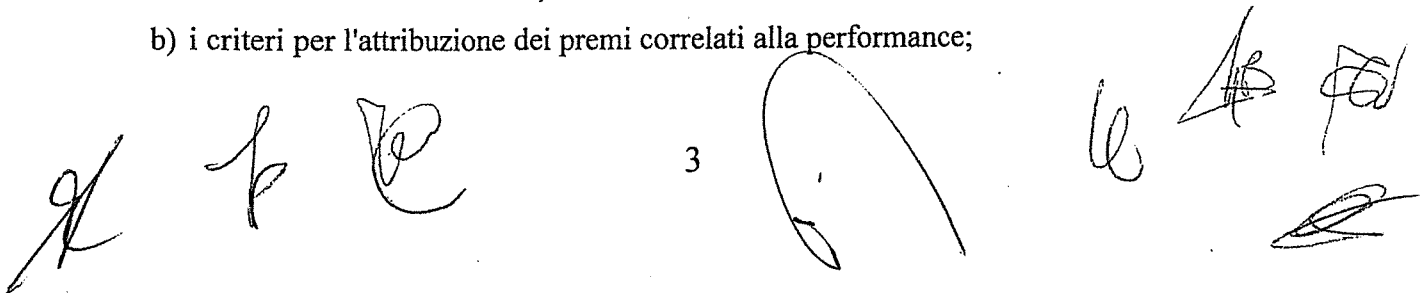
- 1 Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.
- 2 Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, l'Amministrazione e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi congiuntamente o anche dal singolo membro della RSU. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.
- 3 Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali:
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;
 - e) i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
 - f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art.31 del D. Lgs. n.165/2001;
 - g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione alla riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
 - h) le linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative;

Art.5

Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

- 1 La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge, dal CCNL 2016 – 2018 e dal presente CCDI tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al successivo comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al successivo comma 3.
- 2 I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
- 3 I componenti della delegazione di parte datoriale, compreso il Presidente, sono stabilite con deliberazione dell'A.U.
- 4 Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;

3



- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - g) la correlazione tra i compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - h) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
 - i) l'elevazione del contingente del 25% della dotazione organica complessiva previsto per i rapporti di lavoro a tempo parziale;
 - j) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;
 - k) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
 - l) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
 - m) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
 - n) l'incremento delle risorse attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art.23, comma 2 del D. Lgs. n.75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo del salario accessorio;
 - o) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- 5 Ogni qualvolta si presenti la necessità di realizzare delle innovazioni nell'ambito dell'organizzazione dei servizi, l'Amministrazione si impegna a convocare le parti di cui al comma 2 per trattare i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle stesse innovazioni. In ogni caso, entro il primo trimestre di ogni anno, le parti si incontreranno per le opportune valutazioni e decidere le iniziative da intraprendere per migliorare la qualità del lavoro e accrescere la professionalità del personale.

Art. 6

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

- 1 Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art.5, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse devono essere negoziati con cadenza annuale.
- 2 Le parti, ogni anno, sulla base di quanto definito in termini di quantificazione delle risorse per il Fondo del salario accessorio, si incontrano per definire le materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.5.2018, con specifico accordo che integra il presente CCDI. Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle suddette materie ed il protrarsi delle trattative

4

determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8, l'Amministrazione può provvedere, in via provvisoria, esclusivamente sull'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in massimo 90 giorni (45+45 ex art.8 comma 5 CCNL).

- 3 Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo ed ogni sua integrazione definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'Amministrazione autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

Art. 7

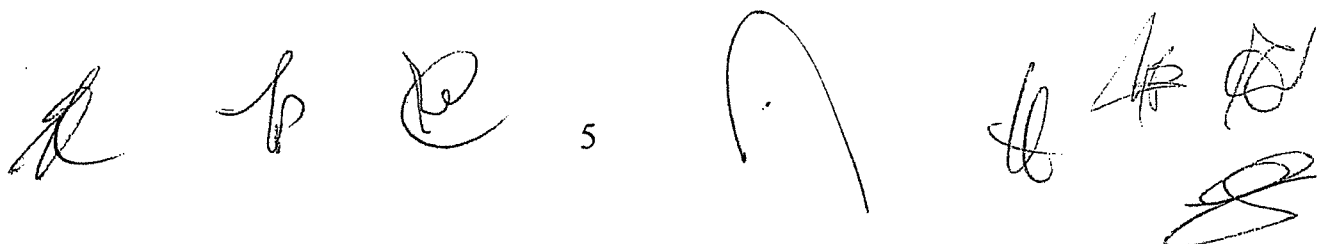
Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

- 1 Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
- 2 Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
- 3 Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
- 4 Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 6, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale del mancato accordo.

Art. 8

Interpretazione autentica

- 1 Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione delle clausole del CCDI, la cui applicazione risulta oggettivamente non chiara, le parti si incontrano entro 20 giorni dalla richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato della controversia, come organo di interpretazione autentica.
- 2 L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta con lettera raccomandata, o attraverso PEC, che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
- 3 Gli eventuali accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti 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.

 Five handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, arranged horizontally. The first signature is on the left, followed by a smaller one, then a circular mark, then a large, sweeping signature, and finally a cluster of several smaller signatures and initials on the right.

Art. 9

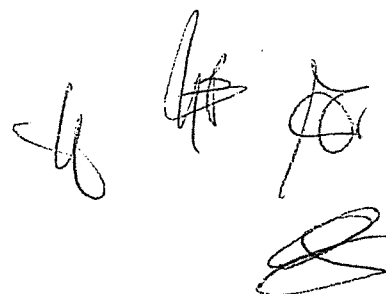
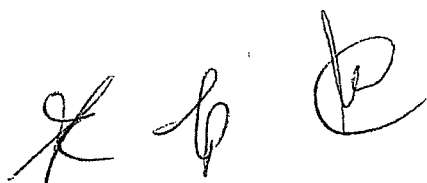
Area delle posizioni organizzative

- 1 l'Amministrazione istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
- 2 Tali posizioni sono assegnate a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine conferito in conformità al successivo articolo 10.
- 3 Gli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art.8 del CCNL del 31.3.1999 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004, già conferiti e ancora in atto, proseguono fino alla scadenza del termine precedente fissato al 31.12.2018.

Art. 10

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

- 1 Gli incarichi relativi alle aree delle posizioni organizzative sono conferiti per un periodo massimo di 3 (tre) anni con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
- 2 Per il conferimento degli incarichi l'Amministrazione tiene conto - rispetto alle funzioni ed attività da svolgere - della natura e caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e della capacità professionale ed esperienza acquisiti dal personale della categoria D.
- 3 Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
- 4 I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema previsto dall'articolo 12. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato di cui all'art.12. L'Amministrazione, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.
- 5 La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di cui all'art.11 da parte del dipendente titolare. In tal caso, il dipendente resta inquadrato nel profilo e nella categoria di appartenenza.



Art. 11

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

- 1 Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni organizzative è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario, ad eccezione dei compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - a) incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - b) compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014.
- 2 L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di €. 5.000,00 ad un massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa di cui all'articolo 12.
- 3 I criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative sono definiti ai sensi dell'articolo 12.
- 4 Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo definito dall'articolo 12.
- 5 In caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate.

Art. 12

Graduazione retribuzione di posizione e di risultato

- 1 Nell'attribuzione dell'indennità di posizione l'Amministrazione terrà conto della complessità della struttura, nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa.
- 2 La quota delle risorse per le posizioni organizzative destinata all'indennità di risultato ammonta al 25% del totale delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione.
- 3 Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato è attribuito un ulteriore importo nella misura del 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

Art. 13

Progressione economica all'interno della categoria

- 1 Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately seven distinct marks, including what appear to be full names and initials, some with a horizontal line underneath. The handwriting is cursive and somewhat stylized.

professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

- 2 Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.
- 3 L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico.
- 4 Il personale comandato o distaccato presso altre amministrazioni, ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ATER richiederà all'Amministrazione di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.
- 5 Ogni dipendente verrà portato a conoscenza della propria valutazione individuale, mediante sottoscrizione "per presa visione e ricevuta copia" della scheda che lo riguarda. Il dipendente può, nel termine di 10 giorni dalla data di acquisizione, chiedere per iscritto chiarimenti al soggetto valutatore, il quale deve fornire, previa istruttoria, i relativi chiarimenti nei 10 giorni successivi al ricevimento della richiesta, nella medesima forma. Nel caso in cui il dipendente non ottenga risposta o non ritenga esaurienti i chiarimenti ricevuti, può avviare la procedura di conciliazione prevista dal sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Amministrazione. Una volta concluse le procedure di ricorso attivate dai dipendenti, saranno formate le graduatorie definitive per ogni categoria a cura dell'Ufficio Personale, che saranno rese pubbliche mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente.
- 6 Accede alla posizione economica immediatamente successiva a quella occupata il dipendente che ha riportato il miglior punteggio. In caso di parità prevale il dipendente con il titolo di studio più elevato e, in caso di perdurante parità, il più anziano di età. Per garantire un esito omogeneo della progressione, le selezioni saranno effettuate applicando la percentuale che sarà determinata annualmente, compatibilmente con la disponibilità complessiva del fondo, ai contingenti di personale collocato in ciascuna posizione economica delle quattro categorie all'interno di ogni settore, arrotondando all'unità superiore le frazioni uguali o maggiori di 0,5.
- 7 L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
- 8 In riferimento ai criteri individuati al comma 1 del presente articolo per l'attuazione della progressione orizzontale, viene utilizzata, per quanto attiene la valutazione, la tabella di valutazione della performance del personale e, per gli altri criteri, la tabella di seguito riportata:

| CRITERI PER LA PROGRESSIONE ORIZZONTALE EX ARTICOLO 5 DELL'ORDINAMENTO PROFESSIONALE | | |
|---|-------|---|
| CATEGORIA | A | |
| | Punti | |
| L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare nella categoria è operata mediante valutazione congiunta dei seguenti elementi ponderativi | da | a |

 8

| | | |
|---|---|--------------|
| 1) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine all'esperienza acquisita | 0 | 25 |
| 2) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine all'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali | 5 | 25 |
| 3) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine alle prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi, negli ultimi due anni | 2 | 25 |
| 4) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine ai risultati conseguiti (livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Dirigente, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti valutati) nell'anno di riferimento | 2 | 25 |
| punteggio minimo e massimo raggiungibile per accedere alla posizione economica successiva | 9 | 100 |
| Elementi ponderativi | | Punti |
| 1. ESPERIENZA ACQUISITA | | 0 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria – punti per ogni anno | | 4 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita fuori categoria – punti per ogni anno | | 2 |
| 2. IMPEGNO E QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI | | 5 |
| • capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | 1 | 5 |
| • partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità | 1 | 5 |
| • capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro | 1 | 5 |
| • capacità di rapporto con colleghi e superiori | 1 | 5 |
| • capacità di rapporto con l'utenza | 1 | 5 |
| 3. PRESTAZIONI RESE ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI | | 2 |
| • capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute | 1 | 13 |
| • applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo | 1 | 12 |
| 4. RISULTATI CONSEGUITI | | 2 |
| • minimo | | 2 |
| • mediocre | | 4 |
| • buono | | 8 |
| • elevato | | 15 |
| • massimo | | 25 |
| TOTALI PUNTEGGI MINIMO E MASSIMO | | 9 |

| | | |
|---|--------------|--------------|
| CATEGORIA | B | |
| Criteri | Punti | |
| L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare nella categoria è operata mediante valutazione congiunta dei seguenti elementi ponderativi | da | A |
| 1) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine all'esperienza acquisita | 0 | 22 |
| 2) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine all'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali | 5 | 34 |
| 3) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine alle prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi, negli ultimi due anni | 2 | 22 |
| 4) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine ai risultati conseguiti (livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Dirigente, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti valutati) nell'anno di riferimento | 2 | 22 |
| punteggio minimo e massimo raggiungibile per accedere alla posizione economica successiva | 9 | 100 |
| Elementi ponderativi | | Punti |
| 1. ESPERIENZA ACQUISITA | | 0 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno | | 4 |

| | | |
|---|--------------|------------|
| • capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | 1 | 6 |
| • partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità | 1 | 6 |
| • capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro | 1 | 6 |
| • capacità di rapporto con colleghi e superiori | 1 | 6 |
| • capacità di rapporto con l'utenza | 1 | 6 |
| • capacità di autoaggiornamento | 1 | 6 |
| 3. PRESTAZIONI RESE ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI | 3 | 24 |
| • capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute | 1 | 10 |
| • applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo | 1 | 10 |
| • articolazione dei corsi formativi | 1 | 4 |
| 4. RISULTATI CONSEGUITI | 2 | 20 |
| • minimo | | 2 |
| • mediocre | | 4 |
| • buono | | 8 |
| • elevato | | 15 |
| • massimo | | 20 |
| TOTALI PUNTEGGI MINIMO E MASSIMO | 11 | 100 |
| | | |
| | | |
| CATEGORIA | D | |
| | | |
| | | |
| Criteria | Punti | |
| L'acquisizione della prima posizione economica successiva al trattamento tabellare nella categoria è operata mediante valutazione congiunta dei seguenti elementi ponderativi | da | A |
| 1) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine all'esperienza acquisita | 0 | 18 |
| 2) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine all'impegno ed alla qualità delle prestazioni individuali | 6 | 38 |
| 3) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine alle prestazioni rese anche conseguenti ad interventi formativi, negli ultimi due anni | 3 | 26 |
| 4) punteggio minimo e massimo raggiungibile in ordine ai risultati conseguiti (livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati dal Dirigente, nonché grado di realizzazione dei programmi e dei progetti valutati) nell'anno di riferimento | 2 | 18 |
| 5) punteggio minimo e massimo raggiungibile per accedere alla posizione economica successiva | 11 | 100 |
| Elementi ponderativi | Punti | |
| 1. ESPERIENZA ACQUISITA | 0 | 18 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno | | 4 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita nella stessa categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno | | 3 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita in categoria inferiore con compiti attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno | | 2 |
| • anzianità di vita lavorativa acquisita in categoria con compiti non attinenti alla mansione attribuita – punti per ogni anno | | 1 |
| 2. IMPEGNO E QUALITÀ DELLE PRESTAZIONI INDIVIDUALI | 6 | 38 |
| • capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi | 1 | 6 |
| • partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità | 1 | 6 |



 11

| | | |
|---|-----------|------------|
| • capacità di iniziativa personale e propositiva per soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro | 1 | 7 |
| • capacità di rapporto con colleghi e superiori | 1 | 6 |
| • capacità di rapporto con l'utenza | 1 | 6 |
| • capacità di autoaggiornamento | 1 | 7 |
| 1. PRESTAZIONI RESE ANCHE CONSEGUENTI AD INTERVENTI FORMATIVI | 3 | 26 |
| • capacità di autonomia nell'ambito delle istruzioni ricevute | 1 | 10 |
| • applicazione delle informazioni apprese durante il processo formativo | 1 | 10 |
| • articolazione dei corsi formativi | 1 | 6 |
| 4. RISULTATI CONSEGUITI | 2 | 18 |
| • minimo | | 2 |
| • mediocre | | 4 |
| • buono | | 8 |
| • elevato | | 14 |
| • massimo | | 18 |
| TOTALI PUNTEGGI MINIMO E MASSIMO | 11 | 100 |

Art. 14

Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal Collegio dei revisori dei conti, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. Gli elementi di costituzione sono quelli di cui all'art 67 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018.

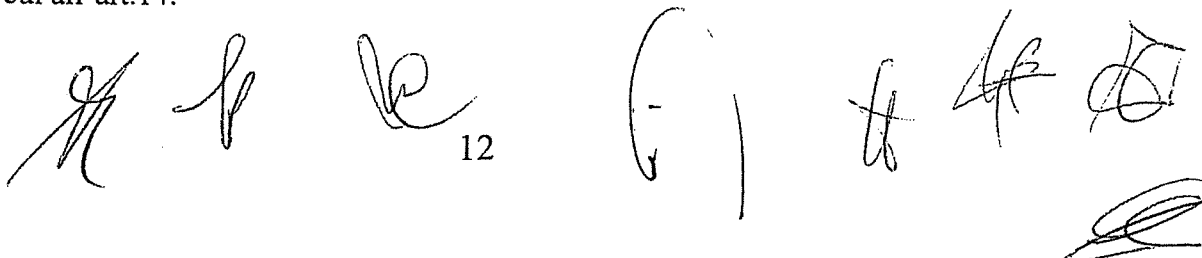
Art. 15

Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo

l'Amministrazione rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, comprensive anche delle eventuali risorse residue non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali.

L'utilizzo delle stesse è oggetto di apposita trattativa da avviare subito dopo la formale costituzione del fondo di cui all'art.14.

12



Art. 16

Indennità condizioni di lavoro

- 1 L'Amministrazione corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a. disagiate;
 - b. esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c. implicanti il maneggio di valori.
- 2 L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i valori minimo di 1 euro e massimo di 10 euro, da definirsi in sede di contrattazione integrativa sulla base della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente.
- 3 Destinatari dell'indennità di cui al presente articolo sono:
 - a) Autista (a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di **€.10,00** (orario disagiato e reperibilità)
 - b) Personale tecnico impegnato prevalentemente in sopralluoghi, a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di **€.7,00** (orario disagiato e attività esterna)
 - c) Addetto all'assistenza all'Ufficiale Giudiziario in occasione di esecuzione di sfratti, (a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di **€ 10,00** (orario disagiato e attività esterna)
 - d) Addetto al protocollo , a cui viene riconosciuta una indennità giornaliera di **€.5,00** (difficoltà operativa e reperibilità)
 - e) Economo (vice economo in caso di sostituzione) una indennità giornaliera di **€. 3,00**
 - f) Personale impegnato nelle riunioni condominiali indennità giornaliera di **€. 5,00** (orario disagiato e attività esterna)

Art. 17

Indennità per specifiche responsabilità

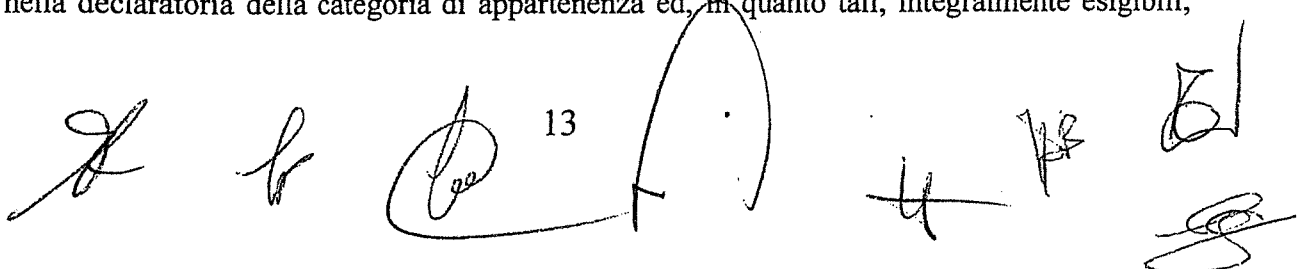
1. In applicazione della disposizione di cui all'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL 1° Aprile 1999, il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione del compenso spettante ai dipendenti dell'Ater di Matera per lo svolgimento di compiti che comportino specifiche responsabilità.

L'istituto delle specifiche responsabilità è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in sede di contrattazione decentrata nell'ambito del Fondo del salario accessorio del personale dipendente. La determinazione delle risorse per il finanziamento di detta indennità è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione presso i dirigenti, ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno.

2. Destinatari del compenso di cui al precedente comma 1 sono i dipendenti dell'Ater di Matera appartenenti alle categorie giuridiche B, C e D con esclusione del personale incaricato di posizione organizzativa secondo la disciplina di cui agli artt. 8 e 11 del CCNL 01.04.1999 e successive modificazioni e integrazioni.

Il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili,

13



siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria attività della struttura funzionale.

3. Ai fini del riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate:

a) Dipendenti di categoria B

- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi specifici affidati dal dirigente;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni che richiedano competenze eccedenti quelle ordinarie della categoria di appartenenza;

b) Dipendenti di categoria C

- Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi specifici affidati dal dirigente;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti tecnico-amministrativi per i quali è richiesta iscrizione ad albi o ordini professionali, o titoli abilitanti ottenuti mediante formazione specifica;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di redazione, sottoscrizione ed invio di atti mediante portali elettronici della P.A. (richiesta di titoli abilitativi mediante portale Sude, invio di atti mediante portale Sister, uso portale SIMOG ecc).

c) Dipendenti di categoria D

- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi specifici affidati dal dirigente;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti tecnico-amministrativi di particolare complessità e di rilevante responsabilità e specializzazione nonché di costante aggiornamento per i quali è richiesta iscrizione ad albi o ordini professionali, o titoli abilitanti ottenuti mediante formazione specifica;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione a conferenze di servizi ecc.);
- Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione che richiedano competenze eccedenti quelle ordinarie della categoria di appartenenza;
- Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del dirigente;
- Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via).

4. L'indennità per specifiche responsabilità è così determinata:

- Importo non superiore a € 3.000 lordi annui per i dipendenti di cat. D.
- Importo non superiore a € 2.500 lordi annui per i dipendenti di cat. C.
- Importo non superiore a € 2.000 lordi annui per i dipendenti di cat. B.

5. L'incarico che dà titolo all'erogazione dell'indennità è attribuito ai singoli dipendenti all'inizio di ogni anno con atto formale dal dirigente di riferimento; in tale atto dovranno essere specificate le

 14

funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio del personale; lo stesso dovrà essere avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

6. L'erogazione dell'indennità è effettuata mensilmente in ragione del maggior carico di responsabilità effettivamente sostenuto nel periodo annuale considerato.

L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti degli Uffici nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.

Gli importi dell'indennità indicati all'art.4 sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno. L'indennità di norma non è correlata in modo automatico con le assenze i permessi ecc, i dirigenti, tuttavia, dovranno valutare l'indennità spettante a consuntivo, in ragione annua, in considerazione del fatto che assenze di rilevante entità non consentono l'effettivo esercizio della responsabilità affidata con la necessaria assiduità.

Eventuali residui generatisi a consuntivo affluiscono al fondo di finanziamento del salario accessorio relativo all'anno successivo, ai sensi dell'articolo 17, comma 5, del CCNL 1° aprile 1999.

Art. 18

Lavoro straordinario

1. L'effettuazione del lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione formale, debitamente motivata, da parte del Dirigente ed è finalizzata a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, straordinarie, non prevedibili e non programmabili.
2. Il fondo per il lavoro straordinario è ripartito annualmente per budget agli Uffici, dandone tempestiva e preventiva comunicazione alle OO. SS. ed alla RSU.
3. All'obbligo della prestazione di lavoro straordinario deve corrispondere la concreta disponibilità delle corrispettive risorse economiche. Ad esclusiva domanda del dipendente interessato, il lavoro straordinario preventivamente autorizzato può essere fruito come riposo compensativo o tramite l'istituto della banca delle ore, ai sensi delle vigenti disposizioni contrattuali in materia.

