



A.S.L. NO
AZIENDA SANITARIA LOCALE di NOVARA
Viale Roma 7 - NOVARA

***DELIBERAZIONE
DEL DIRETTORE GENERALE***

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE CCNL 21/05/2018
AREA COMPARTO: FORMALIZZAZIONE.**

PROPONENTE: s.c. Gestione del Personale e Valorizzazione delle Risorse Umane

§§§§§§§§§§

IL DIRETTORE GENERALE
(nominato con d.G.R. n° 11-6930 del 29 maggio 2018)

Nella data sopra indicata, su conforme proposta istruttoria della competente Struttura aziendale (sopra individuata), previa acquisizione del parere dei Direttori: Amministrativo e Sanitario, ha assunto, in Novara, presso la sede dell'Ente, la deliberazione di cui all'interno.

**OGGETTO: CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA AZIENDALE CCNL 21/05/2018 AREA
COMPARTO: FORMALIZZAZIONE.**

*Il Direttore della S.C.
Gestione del Personale e Valorizzazione delle Risorse Umane
formula la sottoestesa proposta istruttoria:*

§§§§§§§§§§

- RICHIAMATO** l'art. 8 del CCNL 21/05/2018 dell'area Comparto avente ad oggetto "Contrattazione collettiva integrativa": soggetti e materie"
- VISTA** l'ipotesi di contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 10/03/2020 dall'ASL NO e dalle OO.SS. dell'area Comparto e dalla RSU aziendale, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale;
- DATO ATTO** che con nota prot. n. 16063 del 21/03/2020 è stata trasmessa, ai sensi dell'art. 9 del CCNL 21/05/2018, al Collegio Sindacale l'ipotesi di contratto sopra richiamato unitamente alla Relazione Illustrativa nonché alla Relazione Tecnico Finanziaria;
- PRESO ATTO** che il Collegio Sindacale con nota prot. n. 1676 del 26/03/2020 ha trasmesso lo stralcio del verbale n. 10/2020 del 26/03/2020 dal quale risulta che, in riferimento alla suddetta nota prot. n. 16063 del 21/03/2020, il Collegio Sindacale non ha osservazioni da formulare;
- PRESO ATTO** altresì che il suddetto contratto prevede l'immediata esecutività del medesimo senza obbligo di nuova sottoscrizione a seguito di acquisizione del parere positivo da parte del Collegio Sindacale;
- CONSIDERATO** che con deliberazione assunta in data odierna sono stati determinati gli importi dei fondi rispettivamente ex art. 80 e 81 CCNL 21/05/2018 dell'area Comparto dell'anno 2020;
- RITENUTO** pertanto di formalizzare con il presente provvedimento il sopra richiamato contratto integrativo aziendale sottoscritto in data 10/03/2020 di cui all'art. 8 del CCNL 21/05/2018 dell'area Comparto

DELIBERA

Per tutto quanto in premessa indicato:

- a) di formalizzare con il presente provvedimento il contratto integrativo aziendale di cui all'art. 8 del CCNL 21/05/2018 dell'area Comparto sottoscritto in data 10/03/2020 dall'ASL NO e dalle OO.SS. dell'area Comparto e dalla RSU aziendale, allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale
- b) di dichiarare che il presente provvedimento è improduttivo di spesa e che la spesa derivante dall'applicazione del presente contratto troverà copertura nell'ambito degli importi dei fondi contrattuali;
- c) di trasmettere all'ARAN il testo del contratto integrativo aziendale formalizzato con il presente provvedimento;
- d) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile stanti le ragioni d'urgenza che hanno indotto all'assunzione del medesimo.

II DIRETTORE GENERALE

VISTA la sopraesesa proposta istruttoria;

con il concorso del parere del Direttore Amministrativo;

DECIDE DI APPROVARLA INTEGRALMENTE ADOTTANDOLA QUALE PROPRIA DELIBERAZIONE

II DIRETTORE GENERALE

(Dott.ssa Arabella Maria Teresa Fontana)

(Firmato digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.Lgs. 82/2005)

§§§§§§§§§§

Il presente provvedimento si compone di un documento principale di n.3 pagine e di n.1 allegato.

-Allegato 1 – CCIA COMPARTO – n.26 pagine



A.S.L. NO

Azienda Sanitaria Locale
di Novara
P.IVA 01522670031

Sede Legale: viale Roma, 7 – 28100 Novara
Tel. 0321 374111 – fax 0321 374519
www.asl.novara.it

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE

**PERSONALE DELL'AREA COMPARTO
ARTT. 8 E 9 CCNL 21/05/2018**

In data 10/03/2020, le parti sottoindicate sottoscrivono la seguente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale per il personale del Comparto Sanità dell'Azienda Sanitaria locale di Novara, costituito da n.9 pagine e da n. 2 allegati

Le parti si danno reciprocamente atto che la presente ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Aziendale diverrà esecutiva senza obbligo di nuova sottoscrizione solo a seguito di acquisizione della certificazione da parte del Collegio Sindacale ai sensi dell'art. 40-bis , comma 1, del D.lgs. 165/2001.

PER L'A.S.L. NO:

IL DIRETTORE GENERALE

D.ssa Arabella Fontana

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Francesco Arena

IL DIRETTORE SANITARIO

D.ssa Elide Azzano

IL DIRETTORE sc G.P.V.R.U.

Dott. Gianluca Corona

PER LE ORGANIZZAZIONI SINDACALI:

F.P. C.G.I.L.

CISL F.P.S.

UIL FPL

FIALS

FSI - USAG

NURSING UP

PER LA R.S.U.



www.regione.piemonte.it/sanita

ART. 1 - CAMPO DI APPLICAZIONE.

Il presente contratto collettivo integrativo aziendale (CCIA) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, esclusi i dirigenti, ivi compreso il personale con rapporto di lavoro part-time, dipendente dell'ASL NO di Novara (nel prosieguo indicata come "Azienda").

ART. 2 - TERMINI DEL CONTRATTO

1. Il presente contratto, in relazione a quanto indicato dal precedente articolo ed alla vigenza del Contratto nazionale di lavoro stipulato in data 21 maggio 2018 (CCNL 2016 – 2018, nel prosieguo indicato come "CCNL"), concerne il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018.
2. Gli effetti giuridici decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione del presente CCIA, a seguito delle procedure previste dall'art. 9 comma 6 del CCNL. Sono fatte salve le diverse decorrenze di specifici istituti contrattuali indicate nei singoli articoli
3. Il presente CCIA è pubblicato sul sito Internet aziendale, sezione Amministrazione Trasparente/ Personale/ Contrattazione Integrativa.
4. Le strutture organizzative dell'ASL NO attuano le decisioni delle parti definite nel CCIA per il periodo di validità dello stesso.
5. Il presente CCIA conserva la propria efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti ed accordi integrativi

ART. 3 – RELAZIONI SINDACALI

Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra Azienda e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.

Anche a tali fini, le parti concordano:

- di prevedere una calendarizzazione con cadenza stabile da concordare ad inizio anno;
- che al termine di ogni incontro si rediga verbale di riunione che riporta la sintesi dei principali argomenti trattati, fatta salva la sottoscrizione di documenti o accordi su specifiche materie;

La calendarizzazione delle riunioni è trasmessa via email con congruo anticipo (5 gg.), ad eccezione delle riunioni convocate per ragioni d'urgenza e deve essere accompagnata di norma dalla documentazione inerente gli argomenti all'O.d.G..

Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità datoriali e sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- contrattazione integrativa;
- partecipazione.

Ferruccio H.
M. Dec.
P. Dec.
G.
Ch
BSP
P
P
M. V.
1

La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale delle Aziende, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi.

Essa si articola in:

- informazione;
- confronto;
- organismi paritetici di partecipazione.

La delegazione trattante di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, è designata dall'azienda secondo il proprio ordinamento.

I soggetti sindacali che compongono la delegazione sono i seguenti:

- la RSU
- i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del vigente CCNL.

L'Azienda nella calendarizzazione delle riunioni relative alle trattative sindacali garantisce l'espletamento del mandato sindacale della RSU nel limite della delegazione trattante prevista dal Regolamento di funzionamento della RSU medesima.

ART. 4 - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO ALL'INTERNO DI CIASCUNO DEI DUE FONDI DI CUI AGLI ARTT. 80 (FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI) E 81 (FONDO PREMIALITÀ E FASCE)

Annualmente, nel rispetto della legislazione vigente e delle disposizioni contrattuali sono definiti gli importi dei fondi ex art. art. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL 21/05/2018.

Nell'ambito degli importi dei fondi contrattuali definiti annualmente si individuano i seguenti criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo all'interno di ciascuno dei due fondi di cui agli artt. 80 (Fondo condizioni di lavoro e incarichi) e 81 (Fondo premialità e fasce) del CCNL 21/05/2018:

FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI ART. 80 C.C.N.L. 21/05/2018		
Importo fondo		100%
compensi di lavoro straordinario		4,60%
indennità correlate alle condizioni di lavoro		57,10%
indennità d'incarico correlata agli incarichi funzionali di cui all'art. 20 CCNL 21/05/2018 e indennità di coordinamento ad esaurimento di cui all'art. 21 CCNL 21/05/2018		8,70 **
valore comune delle ex indennità di qualificazione professionale		29,60%

[Handwritten signatures and initials on the right side of the table]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

FONDO PREMIALITA' E FASCE ART. 81 C.C.N.L. 21/05/2018		
Importo fondo		100%
premi correlati alla performance organizzativa		34,70%
premi correlati alla performance individuale		4,97%
fasce retributive		60,33%

** deve comunque essere garantito annualmente l'importo di euro 330.000

Rimangono interamente destinate al finanziamento delle progressioni di cui all'art. 81 le risorse che annualmente si liberano per effetto delle cessazioni del personale che abbia conseguito la progressione economica in anni precedenti.

Lo 0,5% della parte del fondo ex art. 81 CCNL 21/05/18 che finanzia la performance potrà essere destinata a progetti annuali che saranno individuati previo confronto con le OOSS/RSU e sarà finanziata con le risorse residue ex art. 81, comma 7, CCNL 21/05/2018.

Ai sensi dell'art. 81, comma 7, del CCNL, qualora non sia stato possibile utilizzare integralmente i residui del fondo art. 80 e del fondo art. 81 nella relativa annualità, e non risultino più effettive necessità di utilizzo per il pagamento di istituti propri del fondo dell'anno di riferimento, gli stessi confluiscono nel fondo art. 81 stesso dell'anno successivo a quello di riferimento e vanno ad incrementare la finalizzazione destinata ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui al presente articolo.

Per l'anno 2020, considerati gli importi residui disponibili dei fondi 2019 (ad esclusione di quelli correlati alla performance 2019) pari a euro 599.494,32, le parti concordano di destinare una tantum l'importo di euro 402.033,89 al premio della performance organizzativa e di euro 197.460,43 al premio della performance individuale.

ART. 5 CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE

Le risorse destinate al premio correlato alla performance organizzativa saranno attribuite al singolo dipendente, a seguito della certificazione da parte dell'OIV del raggiungimento dei singoli obiettivi, conformemente al corrispondente ciclo ed al timing di misurazione e valutazione, in relazione alla percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati alla sc/ssd di appartenenza, con l'applicazione delle seguenti percentuali e tenuto conto dei seguenti parametri correlati alla categoria di appartenenza:

Grado di raggiungimento obiettivi	% premio correlato alla performance organizzativa rispetto alla quota economica individuale
< 49%	0%
Tra 50 e 60%	60%
Tra 61 e 80%	80%
Tra 81 e 100%	100%

[Handwritten signatures and initials are present around the table, including names like 'Gennaro', 'M. V.', and various initials.]

Categoria	Parametro
A	28,57
B	57,14
BS	58,64
C	85,72
D	88,51
DS	100

In caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura i compensi verranno attribuiti in riferimento alla struttura di assegnazione alla data di misurazione e valutazione dell'obiettivo (fonte: CRED-NET).

Le modalità di utilizzo di eventuali residui derivanti dal mancato ovvero parziale raggiungimento degli obiettivi saranno definite di volta in volta in sede di contrattazione integrativa.

Erogazione dei premi correlati alla performance individuale

Le risorse destinate ai premi correlati alla performance individuale saranno attribuite al singolo dipendente in relazione al punteggio di valutazione conseguito nella scheda di cui alla deliberazione n. 352 del 19/09/2019 tenuto conto:

- dei seguenti parametri correlati alla categoria di appartenenza:

Categoria	Parametro
A	28,57
B	57,14
BS	58,64
C	85,72
D	88,51
DS	100

- delle seguenti percentuali:

PUNTEGGIO SCHEDA DI VALUTAZIONE /100	IMPORTO DI PERFORMANCE INDIVIDUALE
< 60/100	=
da 60/100 a 74/100	95%
da 75/100 a 100/100	100%

Sono previsti due momenti di valutazione per ciascun anno solare:

- una relativa al primo semestre: 01/01-30/6
- una relativa al secondo semestre: 01/07- 31/12

L'attribuzione economica del premio correlato alla performance individuale avverrà semestralmente, previa validazione dei punteggi di valutazione da parte dell'OIV:

- a gennaio - valutazione 1° semestre anno precedente
- a agosto - valutazione 2° semestre anno precedente

Handwritten notes:
 K
 gennaio

Handwritten signatures and initials:
 [Multiple illegible signatures and initials]

Nel caso in cui, alla fine del semestre di riferimento, a causa della sopraggiunta ridotta presenza in servizio la prestazione lavorativa effettiva risulti inferiore a 30 giorni (21 giorni lavorativi), la prestazione del dipendente non sarà valutata implicando il mancato riconoscimento del premio correlato alla performance individuale.

In caso di trasferimento del dipendente ad altra struttura i compensi verranno attribuiti in riferimento alla struttura di assegnazione alla data del 30/06 ovvero del 31/12 (fonte: CRED-NET)

Le modalità di utilizzo di eventuali residui derivati dalle minor performance individuali saranno definite di volta in volta in sede di contrattazione integrativa.

Rimodulazione del premio per assenze

Fermo restando che l'erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa e individuale è subordinata all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ed al conseguimento di valutazione individuale positiva, così come accertato con i previsti sistemi di valutazione, anche ai sensi e per i fini di cui all'art. 83 "Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale" del CCNL, nella determinazione degli importi da erogare si tiene conto altresì dell'effettiva presenza in servizio del dipendente.

In particolare, ai premi previsti si applica una riduzione di 1/360° in funzione di ogni giorno di assenza dal servizio a qualsiasi titolo effettuata, ad esclusione di:

- giorni di ferie, riposi/recuperi ore
- assenze per infortuni sul lavoro
- assenza per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapia salvavita
- congedi di maternità (astensione obbligatoria)
- permessi per formazione (obbligatoria e facoltativa)
- permessi per donatori di sangue e midollo osseo
- permessi di cui all'art. 33, comma 6, della Legge 104/92 e s.m.i.;
- permessi ex art. 36, 37, 39 e 40 CCNL 21/05/2018
- permessi sindacali, distacchi e aspettative sindacali

La riduzione si applica a partire dal superamento del 15° giorno di assenza (franchigia di 15 giorni in ragione d'anno). Resta ferma la decurtazione di 1/360 del premio prevista per i primi 10 giorni di malattia, per ogni evento, disposta dall'art. 71, comma 1, del D.L. 112 del 25/06/2008, convertito in Legge 6 agosto 2008 n. 133. Ai giorni sottoposti alla predetta specifica disciplina di legge, ai quali è già stata applicata la decurtazione economica dalla medesima prevista, non si applica la decurtazione di 1/360° prevista dal presente comma.

La riduzione derivante dalle assenze dal servizio sarà applicata sul premio di performance relativa al periodo, successivamente all'inserimento delle assenze in procedura RiWeb

Ai sensi dell'art. 9, comma 3, del D.lgs. 150/2009 nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo per maternità, di paternità e parentale.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale il premio è proporzionalmente rapportato alla durata della prestazione lavorativa effettuata. Nel caso di tipologia di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto è altresì proporzionalmente rimodulata la franchigia soprarichiamata.

[Area con firme e note manoscritte]

5 (N. 4)

Differenziazione del premio individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Azienda, viene riconosciuta la maggiorazione del premio individuale ex art. 82 CCNL 21/05/2018.

Tale maggiorazione, pari 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti, è riconosciuta al massimo al 2% del personale.

Il finanziamento della maggiorazione è garantito con i residui derivati dalle minor performance individuali e con gli eventuali residui derivanti dal mancato ovvero parziale raggiungimento degli obiettivi stessi.

Le modalità e i criteri di individuazione degli aventi diritto saranno comunque oggetto di successiva definizione una volta accertate in modo puntuale le risorse da destinare a tale istituto.

ART. 6 CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

I criteri per la definizione delle procedure delle progressioni orizzontali costituisce oggetto di specifico Regolamento (allegato n. 1) cui si fa espressamente rinvio.

ART. 7 - CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI ACCESSORI PER I QUALI SPECIFICHE LEGGI OPERINO UN RINVIO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. 50/2016.

I criteri di riparto e di attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche per la definizione sono oggetto di specifico Regolamento (allegato n. 2) cui si fa espressamente rinvio.

ART. 8 - ELEVAZIONE DEL CONTINGENTE COMPLESSIVO DEI RAPPORTI DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

Considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti di lavoro a tempo parziale si prevede la possibilità di elevare, ai sensi del comma 7 dell'art. 60 del CCNL 21/05/2018, di un ulteriore 10%, il contingente del 25% della dotazione organica dei profili con un numero di dipendenti, alla data del 01/01 di ciascun anno, inferiore a 10 (dieci) unità. I rapporti di lavoro a tempo parziale trasformati ai sensi del presente articolo avranno durata di anni 2.

Generoso
[Handwritten signatures]
6 (N.V.)

ART. 9 - ELEVAZIONE DELLA PERCENTUALE MASSIMA DEL RICORSO A CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO E DI SOMMINISTRAZIONE A TEMPO DETERMINATO.

Considerata l'attuale consistenza numerica dei rapporti a tempo determinato e di somministrazione e tenuto anche conto del limite massimo di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, non si ravvede la necessità di elevare il contingente del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 01/01 dell'anno di assunzione di cui all'art. 57, comma 3, CCNL 21/05/2018

ART. 10 - PREVISIONE DI ULTERIORI TIPOLOGIE DI CORSI, DI DURATA ALMENO ANNUALE, PER LA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO NONCHÉ DI ULTERIORI CONDIZIONI CHE DIANO TITOLO A PRECEDENZA NELLA FRUIZIONE DEI PERMESSI PER IL DIRITTO ALLO STUDIO

1. Previsione di ulteriori tipologie di corsi. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, oltre ai corsi indicati dall'art. 48, comma 4, del CCNL non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori tipologie di corsi.
2. Ulteriori condizioni che diano titolo a precedenza. Per la concessione dei permessi di cui al presente articolo, oltre ai criteri di priorità e precedenza indicati dall'art. 48, commi 6, 7 e 8 del CCNL non si ravvede la necessità di prevedere ulteriori condizioni di precedenza.

ART. 11 - CONDIZIONI, I CRITERI E LE MODALITÀ PER L'UTILIZZO DEI SERVIZI SOCIO/RICREATIVI EVENTUALMENTE PREVISTI PER IL PERSONALE, DA PARTE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI, AI SENSI DELL'ART. 59, COMMA 4 (CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE)

Si da atto che nell'ASL NO non sono, attualmente, presenti servizi socio / ricreativi per il personale.

ART.12 - 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

Nell'ambito dei principi enunciati dall'art. 27 del CCNL, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, le parti definiscono i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata e in uscita, ferma rimanendo la necessità che l'articolazione dell'orario di lavoro del personale deve essere adeguata e funzionale alle esigenze dell'orario di servizio e di apertura al pubblico, inteso quale utenza sia esterna che interna:

- Flessibilità ordinaria: ai profili orari applicati al personale che per l'attività svolta non necessita di garantire la propria presenza in fasce orarie predeterminate può essere previsto un margine di flessibilità in entrata e in uscita di 1 ora, fermo restando la garanzia della copertura dell'orario di servizio, sotto la responsabilità del Direttore / Dirigente Responsabile di Struttura.
- Flessibilità estesa: è consentito previa esplicita autorizzazione della Direzione Aziendale, nell'ambito dell'orario di servizio, su proposta del dirigente responsabile, a titolari di incarichi

firmare y.

[Handwritten signatures and initials]

di funzione di natura organizzativa con indennità non inferiore a euro 3.227,85, tipologia di personale per la quale, per le particolari caratteristiche dell'attività svolta, è previsto l'assorbimento dell'eventuale compenso per il lavoro straordinario nell'indennità di incarico.

ART. 13 - ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI PRONTA DISPONIBILITÀ CON ONERE A CARICO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 80 (FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI).

L'indennità di pronta disponibilità di cui all'art. 28, comma 7, CCNL 21/05/2018 è maggiorata ad euro 23 lorde per ogni turno di 12 ore per i dipendenti che prestano servizio in strutture che annualmente registrano un numero di chiamate in regime di pronta disponibilità superiore a 100 nei turni di 12 ore. Tale maggiorazione è finanziata dal fondo ex art. 80 CCNL 21/05/2018

ART. 14 - ELEVAZIONE DELL'INDENNITÀ DI LAVORO NOTTURNO CON ONERE A CARICO DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 80(FONDO CONDIZIONI DI LAVORO E INCARICHI)

L'indennità di cui all'art. 86, comma 12, CCNL 21/05/2018 è maggiorata ad euro 3 lorde per ogni ora di servizio prestata tra le ore 22 e le ore 6. Tale maggiorazione è finanziata dal fondo ex art. 80 CCNL 21/05/2018 e decorre dal 01/01/2020.

Si concorda altresì di incrementare ad euro 20,00 lorde l'indennità di turno festivo di cui all'art. 86, comma 13, CCNL 21/05/2018 fermo restando le modalità di corresponsione previste dal medesimo comma. Tale maggiorazione è finanziata dal fondo ex art. 80 CCNL 21/05/2018 e decorre dal 01/01/2020.

L'indennità giornaliera di cui all'art. 86, comma 3, CCNL 21/05/2018 pari a euro 4,49 lorde, in caso di orario di lavoro h/24 articolato in due turni di dodici ore, viene trasformata in indennità oraria pari ad euro 0,561.

L'indennità di cui all'art. 86, comma 6, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018 pari a euro 4,13 lorde, in caso di orario di lavoro h/24 articolato in due turni di dodici ore, viene trasformata in indennità oraria pari ad euro 0,516.

Al personale infermieristico e OSS in servizio presso reparti ove sono ricoverati pazienti sospetti o confermati di COVID-19 spetta, durante la vigenza dello stato di emergenza, l'indennità di cui all'art.86, comma 6, lett. c) CCNL 21/05/2018.



ART. 15 - INNALZAMENTO DEI TEMPI PREVISTI DALL'ART. 27, COMMI 11 E 12 PER LE OPERAZIONI DI VESTIZIONE E SVESTIZIONE, NONCHÉ PER IL PASSAGGIO DI CONSEGNE, DI ULTERIORI E COMPLESSIVI 4 MINUTI, NELLE SITUAZIONI DI ELEVATA COMPLESSITÀ NEI REPARTI O NEL CASO IN CUI GLI SPOGLIATOI NON SIANO POSTI NELLE VICINANZE DEI REPARTI.

Le parti, per quanto attiene ai tempi di vestizione e svestizione e ai tempi per il passaggio di consegne, anche ai fini dell'eventuale elevazione dei tempi stessi di cui rispettivamente ai commi 11 e 12 dell'art. 27 del CCNL combinato con l'art. 8, comma 5, lettera n, del CCNL, si danno atto che allo stato attuale si rende necessario approfondire le varie tipologie dei diversi profili orari - anche in ordine alle diverse ipotesi di strutturazioni orarie che già possono ricomprendere al proprio interno tali tempi -, i settori di attività e i profili professionali coinvolti. A tale proposito le parti ritengono di svolgere il predetto approfondimento nell'ambito del confronto di cui all'art. 5, comma 3, lettera a, del CCNL "criteri generali relativi all'articolazione dell'orario di lavoro", da concludersi auspicabilmente entro tre mesi dall'entrata in vigore del presente CCIA. A conclusione del predetto confronto le parti si riservano con un successivo contratto integrativo, anche di individuazione e utilizzo risorse, di ridefinire l'istituto.

ART. 16 - CRITERI GENERALI PER L'ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO

Tipologie di attività e entità dei possibili contributi verranno definite con successivo contratto integrativo

Art. 17 – NORMA FINALE

Per quanto non disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale, viene fatto espressamente rinvio alla disciplina prevista dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali di lavoro del Comparto Sanità

Con l'entrata in vigore del presente Contratto, cessano di avere effetto tutte le norme con esso incompatibili previste da precedenti accordi, regolamenti o contratti integrativi.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink. The signatures are scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'Gennaro', 'PS', and 'M.V. (N.O.)'. There are also several stylized initials and marks, including a large '9' and a checkmark-like symbol.

REGOLAMENTO PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI

Il presente regolamento disciplina le modalità di selezione per il conferimento delle progressioni economiche orizzontali del personale del comparto al fine di valorizzare lo sviluppo delle competenze e dei risultati individuali in conformità a quanto previsto dall' art.35 del C.C.N.L. del 07 aprile 1999, dall'art. 3 C.C.N.L. 10 aprile 2008 , dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs.n. 150/2009 nonché dall'art.52 comma 1 bis del D.Lgs. n. 165/2001.

La progressione economica avviene nel rispetto dei seguenti principi generali:

1. i passaggi da una fascia retributiva a quella immediatamente successiva per i lavoratori a tempo indeterminato avvengono con decorrenza fissa dal 01 gennaio di ogni anno;
2. il numero dei passaggi è pianificato nel limite delle risorse finanziarie disponibili, a consuntivo, alla data del 31 dicembre di ciascun anno precedente *nel Fondo Premialità e Fasce* ex art. 81 CCNL 21/05/2018. A norma dell'art. 40, comma 3 – quinquies del D.Lgs. 165/2001, in ciascuno degli anni di attuazione deve essere garantita la compatibilità economica del presente accordo.
3. le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 150/2009
4. le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività

ART. 1 CRITERI DI ACCESSO

Accedono alla selezione, per la progressione economica orizzontale i dipendenti in servizio alla data del 01/01 (data di decorrenza della progressione economica) e ancora in servizio alla data di sottoscrizione dell'accordo relativo alla progressione economica del medesimo anno ad esclusione di quelli che hanno presentato domanda di cessazione avente decorrenza entro il 31/12 dello stesso anno:

- a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e anzianità di servizio continuativo presso l'A.S.L. NO [intendendo anche il servizio prestato presso l'ASL 13 di Novara e le ante vigenti ex UU.SS.SS.LL. n.51,52 53 e 54 (purché senza interruzione)] di almeno anni 2 alla data del 31/12 dell'anno precedente rispetto alla data di decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia; rientra nel computo dei 2 anni anche il periodo prestato a tempo determinato (successivamente trasformato a tempo indeterminato) sempre presso l'A.S.L. di Novara [intendendo anche il servizio prestato presso l'ASL 13 di Novara e le ante vigenti ex UU.SS.SS.LL. n.51,52 53 e 54 (purché senza interruzione)], purché senza soluzione di continuità.
- b) con periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento ovvero nella posizione di inquadramento iniziale pari a 24 mesi alla data del 31/12 dell'anno precedente rispetto alla data di decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia;
- c) che hanno conseguito una valutazione positiva nella scheda di valutazione individuale di cui al Regolamento sulla valutazione del personale del comparto approvato con deliberazione n.42 del 28/02/2018 e s.m.i.

Non sono ammessi alla selezione i dipendenti:

- a) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato già collocati nella fascia massima prevista nella categoria di appartenenza.
- b) che hanno riportato sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto (censura) nei due anni precedenti la decorrenza del nuovo passaggio di fascia e in ogni caso nel periodo di valutazione individuale;
- c) che hanno conseguito anche una sola valutazione negativa nei due anni precedenti la data di decorrenza del passaggio;
- d) cessati dal servizio tra il 1° gennaio e la data di formalizzazione della progressione economica dello stesso anno oppure che hanno presentato domanda di cessazione avente decorrenza entro il 31/12 dello stesso anno.

ART. 2
CRITERI DI DISTRIBUZIONE DELLE RISORSE

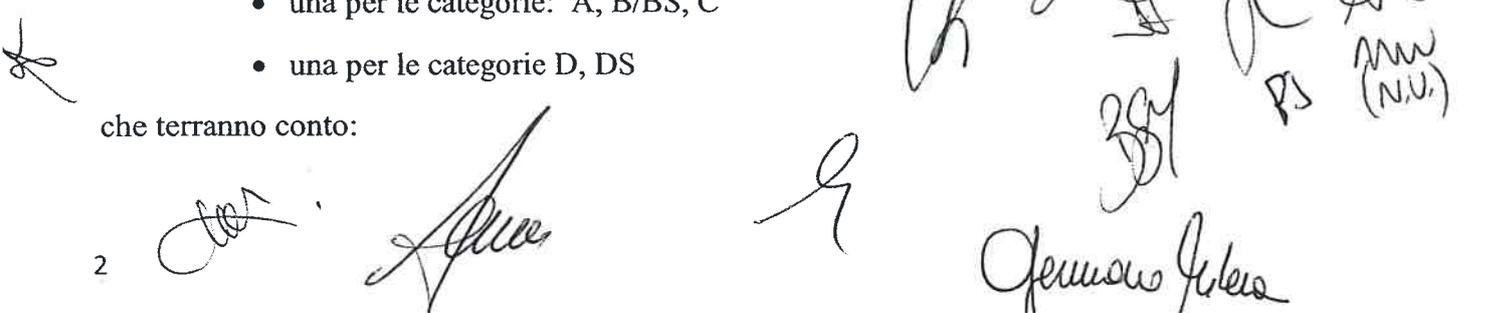
- le risorse finanziarie del *Fondo Premialità e Fasce* utilizzabili per finanziare le progressioni orizzontali saranno determinate annualmente in sede di contrattazione collettiva integrativa.
- dette risorse verranno utilizzate per riconoscere, selettivamente, le progressioni economiche ai dipendenti utilmente collocati in specifiche due graduatorie distinte per le categorie: A, B/BS, C, e per le categorie: D/DS. Le risorse a disposizione saranno ripartite in misura proporzionale tra il personale appartenente ai due raggruppamenti di categorie, tenuto conto dell'incidenza della spesa prevista per la progressione economica orizzontale, così come definita in sede di contrattazione collettiva integrativa, rispetto alla spesa complessiva teoricamente necessaria per attribuire una fascia a tutto il personale a tempo indeterminato avente diritto, in servizio alla data di decorrenza della progressione; il riparto delle risorse a disposizione tra i due raggruppamenti di personale consentirà di determinare il numero di dipendenti assegnatari della nuova fascia economica fino al massimo del 49,99% della platea dei potenziali beneficiari.
- I passaggi di fascia, possibili sino ad esaurimento delle risorse disponibili ovvero fino al riconoscimento massimo del 49,99% della platea dei potenziali beneficiari, saranno riconosciuti in base al punteggio complessivo raggiunto secondo i punteggi attribuiti ai sensi del successivo art. 3.

ART. 3
GRADUATORIE E CRITERI DI VALUTAZIONE

Verranno predisposte due graduatorie:

- una per le categorie: A, B/BS, C
- una per le categorie D, DS

che terranno conto:



- a) del punteggio della **valutazione individuale** di cui al Regolamento sulla **valutazione** del personale del comparto approvato con deliberazione n.42 del 28/02/2018 e s.m.i..
- b) della **professionalità maturata** espressa in anni di lavoro effettivi presso l'ASL NO, [intendendo anche il servizio prestato presso l'ASL 13 di Novara e le ante vigenti ex UU.SS.SS.LL. n.51,52 53 e 54 (purché senza interruzione)] a tempo indeterminato e determinato senza soluzione di continuità, maturata al 31/12 dell'anno precedente rispetto alla data di decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia.

I criteri per la valutazione della **professionalità maturata** sono i seguenti:

- o punti 0,75 per ciascun anno di servizio continuativo prestato nell'ASL NO [intendendo anche il servizio prestato presso l'ASL 13 di Novara e le ante vigenti ex UU.SS.SS.LL. n.51,52 53 e 54 (purché senza interruzione)] alla data del 31/12 dell'anno precedente rispetto alla data di decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.

Eventuali periodi di assenza per collocamento in aspettativa senza assegni a vario titolo (decorrenti dal 01/01/2010 al 31/12 dell'anno precedente rispetto alla data di decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia) non saranno conteggiati nell'anzianità di servizio.

Il periodo di aspettativa non retribuita / distacco per espletamento dell'attività sindacale, ai fini del collocamento nella graduatoria di merito, è equiparato a quello prestato nell'Azienda;

- c) **grado di riconoscimento della pregressa esperienza** intesa quale tempo di permanenza nella fascia economica in godimento presso l'ASL NO [intendendo anche il servizio prestato presso l'ASL 13 di Novara e le ante vigenti ex UU.SS.SS.LL. n. 51,52 53 e 54 (purché senza interruzione)] compresa la fascia 0 maturata al 31/12 dell'anno precedente rispetto alla data di decorrenza dell'attribuzione della nuova fascia nella qualifica posseduta alla medesima data:

- o punti 3,0 per anno. Le frazioni di anno sono valutate in ragione mensile considerando, come mese intero, periodi continuativi di giorni 30 o frazioni superiori a 15 giorni.

Il punteggio complessivo (massimo 100 punti) sarà costituito dalla somma:

- del punteggio di valutazione individuale conseguito (max punti 30)
- del punteggio relativo alla professionalità maturata (max punti 30)
- del punteggio relativo grado di riconoscimento della pregressa esperienza (max punti 40):

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

CATEGORIE	punteggio scheda valutazione individuale	punteggio per progressione orizzontale	punteggio massimo per professionalità maturata	punteggio massimo per grado di riconoscimento della pregressa esperienza
A,B,BS,C,D,DS	da 60 a 70	22/30	30	40
	da 71 a 90	26/30		
	da 91 a 100	30/30		

Le due graduatorie predisposte, saranno approvate con deliberazione del Direttore Generale e saranno rese pubbliche attraverso la pubblicazione sul sito internet aziendale.

ART. 4 CRITERI DI PRIORITA'

All'atto della formazione delle graduatorie, in caso di parità di punteggio, saranno prese in considerazione, nell'ordine, i seguenti criteri di priorità:

1. maggiore anzianità nella fascia in godimento compreso la fascia 0
2. in caso di ulteriore parità: maggiore punteggio conseguito nella scheda di valutazione
3. in caso di ulteriore parità: maggiore anzianità anagrafica

ART. 5 NORME FINALI

Per quanto non previsto nel presente regolamento, si rimanda alle disposizioni normative generali e contrattuali vigenti

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the far left, there is a large, stylized signature that appears to read 'Gennaro Julews'. To its right are several smaller, more abstract signatures and initials, including what looks like 'Pis', 'BSI', and others. The signatures are scattered across the bottom half of the page.

REGOLAMENTO
PER GLI INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE
ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016 E S.M.I.

Il presente regolamento è emanato ai sensi dell'articolo 113 del D.Lgs. 50/2016 (pubblicato in G.U. del 19 aprile 2016) e si applica nel caso di appalti di lavori pubblici, di servizi e di forniture.

Art. 1 Campo di applicazione

Gli incentivi di cui al presente regolamento sono riconosciuti, ai sensi dei commi 1 e 3 dell'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 (Codice Appalti) per le attività di cui al comma 2 inerenti: appalti di lavori, servizi, forniture. In caso di appalti misti, come definiti dall'art. 28 del Codice Appalti, il presente regolamento si applica per le rispettive quote rispetto all'appalto principale nonché per le gare di forniture di beni e servizi svolte dalla Azienda capofila dell'AIC3. In questo caso si fa riferimento al successivo art. 4, comma 8, "espletamento di procedure aggregate".

Sono ritenute escluse dagli incentivi le forniture e i servizi ex art. 63 commi 2 e 3 del codice quando affidati senza procedura comparativa, fatta eccezione per i casi di particolare complessità, da valutare singolarmente a cura del Responsabile della struttura, in cui siano state esercitate tutte le funzioni previste dalla legge.

L'incentivo non si applica alle procedure per affidamenti di importi inferiori a € 40.000,00 (IVA esclusa) quando affidati senza procedura comparativa ed in assenza della nomina del direttore dell'esecuzione del contratto (cfr. 10.2 Linee Guida n. 3 ANAC dell'11 ottobre 2017).

Si applica altresì alle gare centralizzate dei soggetti aggregatori (es. CONSIP, SCR, AIC3) limitatamente alle fasi di competenza dell'ASL NO (es. atti di recepimento, adesione, nomina del RUP aziendale, attività di supporto etc.), previo inserimento della quota nei competenti atti di programmazione aziendale (es. Programma triennale delle opere pubbliche, programmazione biennale forniture beni e servizi) o nei competenti atti di recepimento.

Handwritten signatures and initials:
Left margin: vertical signature
Bottom left: several signatures
Bottom center: a large signature with the number '1' below it
Bottom right: several initials and signatures, including 'PS', 'fr', and 'nu (nu)'

affinché l'esecuzione del contratto rispetti i documenti a base di gara, il progetto, i tempi e i costi prestabiliti.

4. *Modalità di definizione del fondo incentivante*

L'incentivo per funzioni tecniche relativo alle singole opere e lavori, corrispondente alle percentuali applicate agli importi dei lavori a base d'appalto (di cui all'articolo 1 comma 2), IVA esclusa, sarà inserito, già a partire dal progetto di fattibilità tecnica economica e, qualora mancante, nei successivi livelli di progettazione (purché gli stessi contengano tutti gli elementi previsti per il livello omissivo), nel quadro economico del costo preventivato dell'opera o del lavoro.

5. *Modalità di destinazione del fondo incentivante*

L'80% del fondo per incentivare le funzioni tecniche di cui all'articolo 1, comma 1 del presente regolamento sarà ripartito per ciascuno intervento tra i soggetti deputati alle attività di programmazione della spesa per gli investimenti, per la valutazione preventiva dei progetti, per le attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara, di RUP, di direzione dei lavori e di collaudo tecnico amministrativo, di collaudatore statico (ove necessario), nonché tra i loro collaboratori.

Il restante 20% delle risorse finanziarie del fondo per funzioni tecniche, ad esclusione delle risorse derivanti da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, è destinato all'acquisto da parte dell'ente di beni, strumentazioni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici specifici di modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture, di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento delle capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie ed alle strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori.

L'amministrazione renderà alle OO.SS l'utilizzo della quota del 20% di cui all'art. 113, comma 4, del D.Lgs. 50/2016

Qualora le funzioni di cui all'art. 113, comma 1, del D.Lgs. 50/2016 siano svolte da dirigenti la relativa percentuale costituirà economia dell'opera, lavoro, fornitura o servizio.

6. *Disciplina per l'incentivazione delle varianti*

Le varianti in corso d'opera consentono di percepire l'incentivo relativo soltanto se comportino opere aggiuntive ed uno stanziamento di maggiori risorse rispetto alla somma posta a base d'asta. L'incentivo in questo caso è calcolato sull'importo al lordo del ribasso delle maggiori somme rispetto al progetto approvato. Non concorrono comunque ad alimentare il fondo quelle varianti che si sono rese necessarie a causa di errori o di omissioni del progetto esecutivo

Yubina

progetti di innovazione anche per il progressivo uso di metodi e strumenti elettronici di implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento delle capacità di spesa e di efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie ed alle strumentazioni elettroniche per i controlli. Una parte delle risorse può essere utilizzato per l'attivazione di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 o per lo svolgimento di dottorati di ricerca di alta qualificazione nel settore dei contratti pubblici previa sottoscrizione di apposite convenzioni con le Università e gli istituti scolastici superiori. L'amministrazione renderà alle OO.SS l'utilizzo della quota del 20% di cui all'art. 113, comma 4, del D.Lgs. 50/2016.

Qualora le funzioni di cui all'art. 113, comma 1, del D.Lgs. 50/2016 siano svolte da dirigenti la relativa percentuale costituirà economia dell'opera, lavoro, fornitura o servizio.

5. Disciplina per l'incentivazione delle modifiche contrattuali

Le modifiche contrattuali in corso di esecuzione del contratto consentono il percepimento dell'incentivo relativo solo se comportino uno stanziamento di maggiori risorse rispetto alla somma posta a base di gara. L'incentivo in questo caso è calcolato sull'importo delle maggiori somme rispetto all'importo a base di gara.

I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti fra i diversi ruoli nelle percentuali indicate nella tabella 3 sottostante e definiti in relazione alle responsabilità connesse alle specifiche prestazioni da svolgere. Per le attività di competenza del RUP la quota spettante sarà ripartita rispettivamente nella misura del 60% per la fase di affidamento e del 40% per la fase di esecuzione.

Tab. 3

	<i>Funzione / incarico</i>	<i>%</i>	<i>Possibile Suddivisione per più soggetti che svolgono stesso ruolo</i>
1	Responsabile Unico del Procedimento	20 %	NO
2	Attività di Programmazione prevista dalla normativa e dai regolamenti aziendali	15 %	SI
3	Predisposizione e controllo delle procedure di gara	15 %	SI
4	Direzione dell' Esecuzione del Contratto	20 %	NO
5	Collaudo / Certificazione di regolare esecuzione / verifica di conformità	10 %	SI
6	Attività di esecuzione dei contratti	20%	SI

Handwritten signatures and initials:
 - Vertical signature on the left: *Giuseppe Yubera*
 - Bottom left: *Handwritten initials*
 - Bottom center: *Handwritten initials*
 - Bottom right: *Handwritten initials*
 - Far right: *Handwritten initials*

Qualora la stessa attività sia svolta tra più collaboratori, la percentuale sarà ripartita tra gli stessi in proporzione all'attività svolta, proposta dal RUP e validata dal Responsabile della Struttura proponente.

Art. 4 Personale partecipante alla ripartizione dei compensi incentivanti per lavori, servizi e forniture.

1. Individuazione del gruppo di lavoro

Per ogni opera o lavoro o servizio o fornitura il responsabile della struttura competente individua formalmente, dandone preventiva comunicazione alla Direzione Amministrativa:

a) Nel caso di lavori:

- Il Responsabile Unico del Procedimento
- i nominativi dei dipendenti incaricati, in qualità di titolari, delle attività di verifica dei progetti, di predisposizione e controllo delle procedure di gara, di direzione dei lavori, di coordinamento della sicurezza e di collaudo;
- i nominativi dei collaboratori delle figure professionali sopra indicate;
- i tempi di ultimazione delle attività di predisposizione e di controllo delle procedure di bando, di esecuzione dei lavori e di collaudo;
- le attività per le quali sia necessario il ricorso a prestazioni esterne, nel rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari in materia;

b) nel caso di servizi e forniture:

- Il Responsabile unico del procedimento;
- i nominativi dei dipendenti incaricati, in qualità di titolari, delle attività di predisposizione e controllo delle procedure di gara, di direzione e dell'esecuzione, di verifica di conformità;
- i nominativi dei collaboratori delle figure professionali sopra indicate;
- i tempi di ultimazione delle procedure e i tempi di attivazione dei servizi e delle forniture.

Qualora per ragioni organizzative dovesse verificarsi la necessità di modificare il gruppo di lavoro, il Responsabile della struttura competente, contestualmente al sorgere dell'esigenza, dovrà individuare formalmente, previa motivazione, il nuovo team.

I soggetti destinatari dell'incentivo sono i dipendenti - o dipendenti di altra Azienda che operino in forza di apposita convenzione - che, in qualità di titolari delle funzioni incentivate, assumono, in rapporto alla singola attività specifica, la responsabilità diretta e personale del procedimento, sub-procedimento o attività.

I collaboratori sono i dipendenti che, in rapporto alla singola attività specifica, pur non ricoprendo ruoli di responsabilità diretta o personale, forniscono opera di consulenza e/o svolgono materialmente e/o tecnicamente e/o amministrativamente, parte o tutto l'insieme di atti ed attività che caratterizzano la funzione stessa.

Formazione

Nel caso in cui non vi siano collaboratori per l'attività specifica, la totalità della quota relativa viene erogata al titolare della funzione.

Il mancato avvio dei lavori/servizi o la mancata acquisizione delle forniture non preclude l'erogazione dell'incentivo, limitatamente alle attività eseguite, a condizione che si sia pervenuti all'approvazione del bando o comunque all'avvio della procedura di gara; in questo caso le funzioni del RUP e dei suoi collaboratori saranno compensate nella misura del 50% dell'aliquota spettante.

2. *Esclusione del personale dirigenziale dalla ripartizione dell'incentivo*

Ai sensi dell'articolo 113 comma 3 ultimo periodo del D.Lgs. 50/2016 è escluso dalla ripartizione dell'incentivo il personale con qualifica dirigenziale. Ove intere fasi siano realizzate completamente dal personale dirigenziale, le relative quote di incentivo andranno a incrementare il fondo di cui al comma 4 dell'art. 113.

3. *Disciplina delle attività svolte in forma "mista"*

Nel caso di attività svolte in forma "mista" (ovvero con figure interne ed esterne), ai fini della determinazione dell'importo del compenso spettante al personale, l'incentivo viene quantificato in misura proporzionale all'incidenza percentuale del valore delle opere o dei lavori/servizi/forniture oggetto di incarico a professionisti esterni, rispetto al valore complessivo dell'opera o del lavoro/servizio/fornitura; qualora intere fasi vengano svolte esternamente l'incentivo è riconosciuto nella misura indicata nelle tabelle 2 e 3 in relazione alle sole attività svolte effettivamente dalla struttura interna.

4. *Violazione degli obblighi previsti dalla Legge o dal Regolamento*

I dipendenti che svolgono le funzioni e le attività di cui al presente Regolamento e che nell'esercizio delle medesime si rendono responsabili di fatti illeciti accertati nelle competenti sedi, sono esclusi dalla ripartizione dell'incentivo previsto dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016.

5. *Criteri di riduzione dell'incentivo in caso di incrementi dei costi o dei tempi di esecuzione – ambito lavori*

Qualora durante le procedure per l'affidamento di lavori si verificano ingiustificati ritardi dovuti alla fase di predisposizione e controllo delle procedure di gara, al personale incaricato di tale fase l'incentivo è ridotto di una quota da valutarsi a cura del Responsabile della struttura competente fino al 100% dell'incentivo, in funzione dell'entità del ritardo.

Qualora si verificano dei ritardi in sede di esecuzione, con esclusione di quelli derivanti dalle cause previste dall'articolo 106, comma 1, del D.Lgs. 50/2016, l'incentivo riferito alla direzione lavori e al RUP e ai suoi collaboratori è ridotto di una quota da valutarsi a cura del Responsabile della struttura competente fino al 100% da stabilirsi in relazione all'entità del ritardo.

Questa regola non viene applicata nei casi in cui l'attività in fase di esecuzione risulti caratterizzata da particolare complessità come ad esempio di prestazioni che richiedono l'apporto di una pluralità di competenze (ristorazione, pulizie, sterilizzazione, vigilanza ecc.) ovvero interventi caratterizzati dall'utilizzo di componenti o di processi produttivi innovativi o dalla necessità di elevate prestazioni per quanto riguarda la loro funzionalità, ovvero ancora interventi particolarmente complessi sotto il profilo tecnologico.

Per i compiti svolti dal personale di una centrale unica di committenza nell'espletamento di procedure di acquisizione di lavori, servizi e forniture per conto di altri enti, può essere riconosciuta, su richiesta della centrale unica di committenza, una quota parte, non superiore ad un quarto, dell'incentivo previsto dal comma 2 dell'art. 113 del Codice.

Art. 5 Modalità di liquidazione dell'incentivo

1. Procedura di liquidazione

La corresponsione dell'incentivo è disposta dal Responsabile della Struttura competente alla realizzazione del lavoro o all'acquisizione di servizi e forniture, con le modalità indicate al successivo comma 2 e la relativa rendicontazione viene trasmessa per la elaborazione e la liquidazione alla SC. Servizio Gestione del Personale e valorizzazione delle Risorse Umane, dandone comunicazione alla Direzione Amministrativa.

2. Individuazione dei tempi di liquidazione delle singole fasi

Per le attività riferite alla realizzazione di lavori nonché all'acquisizione di beni e di servizi la liquidazione dell'incentivo avviene come segue:

a) per i lavori:

- per l'attività di programmazione della spesa per investimenti, di valutazione preventiva dei progetti, di predisposizione e di controllo delle procedure di gara nonché per l'attività del RUP, la liquidazione è effettuata secondo le cadenze semestrali di cui al successivo comma 3, successivamente all'adozione del provvedimento di aggiudicazione, previo accertamento delle specifiche attività svolte da parte del responsabile della struttura competente. Qualora non venga adottato, per motivi indipendenti dai titolari delle funzioni, il provvedimento di aggiudicazione, (gara deserta, revoca, ecc.), le fasi già svolte saranno incentivate avendo riferimento alla data di approvazione della determina a contrarre o, se mancante, la data di pubblicazione del bando o della lettera di invito;
- per il direttore dei lavori e per il RUP (per la rimanente quota del 40%), la liquidazione è effettuata in proporzione allo stato di avanzamento dei lavori;
- per collaudi la liquidazione è effettuata successivamente alla redazione e approvazione del collaudo o del certificato di regolare esecuzione.

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

b) per l'acquisizione di beni e di servizi:

- per l'attività di programmazione prevista dalla normativa, per le attività di predisposizione e di controllo delle procedure di gara, di verifica di conformità, nonché per l'attività del RUP, la liquidazione viene effettuata di norma secondo le **cadenze semestrali** di cui al successivo comma 3, successivamente all'adozione del provvedimento di aggiudicazione, **previo accertamento delle specifiche attività svolte da parte del responsabile della struttura competente**. Qualora non venga adottato, per motivi indipendenti dai titolari delle funzioni, il provvedimento di aggiudicazione (gara deserta, revoca, ecc.), le fasi già svolte saranno incentivate avendo riferimento alla data di approvazione della determina a contrarre o, se mancante, la data di pubblicazione del bando o della lettera invito;
- per il direttore dell'esecuzione e per il RUP (per la rimanente quota del 40%), la liquidazione è effettuata in proporzione allo stato di avanzamento del servizio o della fornitura;
- per i collaudi la liquidazione è effettuata successivamente alla redazione e approvazione del collaudo o del certificato di regolare esecuzione.

3. Modalità di rendicontazione

Le schede riferite all'incentivo per funzioni tecniche dovranno essere presentate agli uffici del personale per gli adempimenti conseguenti, di norma entro il 31/8 per le fasi concluse dal 1/1 al 30/6 del medesimo anno ed entro il 31 gennaio dell'anno successivo per le fasi concluse dal 1/7 al 31/12 dell'anno precedente.

Le schede relative al periodo antecedente l'approvazione del presente regolamento dovranno essere presentate entro sei mesi dall'approvazione del presente regolamento, anche in più soluzioni.

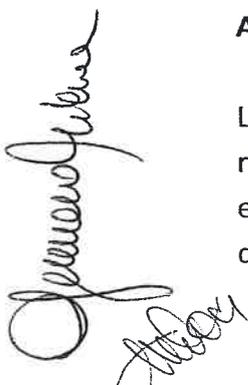
Le somme sono corrisposte entro due mesi successivi alla trasmissione alla S.C. Servizio Gestione del Personale e valorizzazione delle Risorse Umane dello schema di ripartizione dell'incentivo.

Il Servizio Personale, in chiusura d'esercizio, ha l'onere di comunicare al Servizio Economico Finanziario gli importi delle somme ancora da erogare, ripartiti tra costi ordinari e accantonamenti secondo le seguenti modalità:

- Come "somme ancora da erogare", se già definite come entità e soggetti percipienti;
- In "accantonamento" se trattasi di somme ancora incerte come ammontare e/o percipiente.

Art. 6 Limite individuale ai compensi da corrispondere e verifiche

L'importo massimo individuale del compenso incentivante di cui al presente regolamento, corrisposto anche da diverse amministrazioni, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali a carico del dipendente, non può superare in ciascuna annualità (criterio della competenza) l'importo del 30% del trattamento economico complessivo annuo



lordo dedotti gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D. Lgs 50/2016 e, in ogni caso, i limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla normativa vigente in materia e alle sue successive modifiche ed integrazioni.

Il Servizio Personale avrà l'onere di verificare la conformità delle modalità di liquidazione degli incentivi al dettato regolamentare, segnalando le eventuali anomalie riscontrate alla Direzione amministrativa.

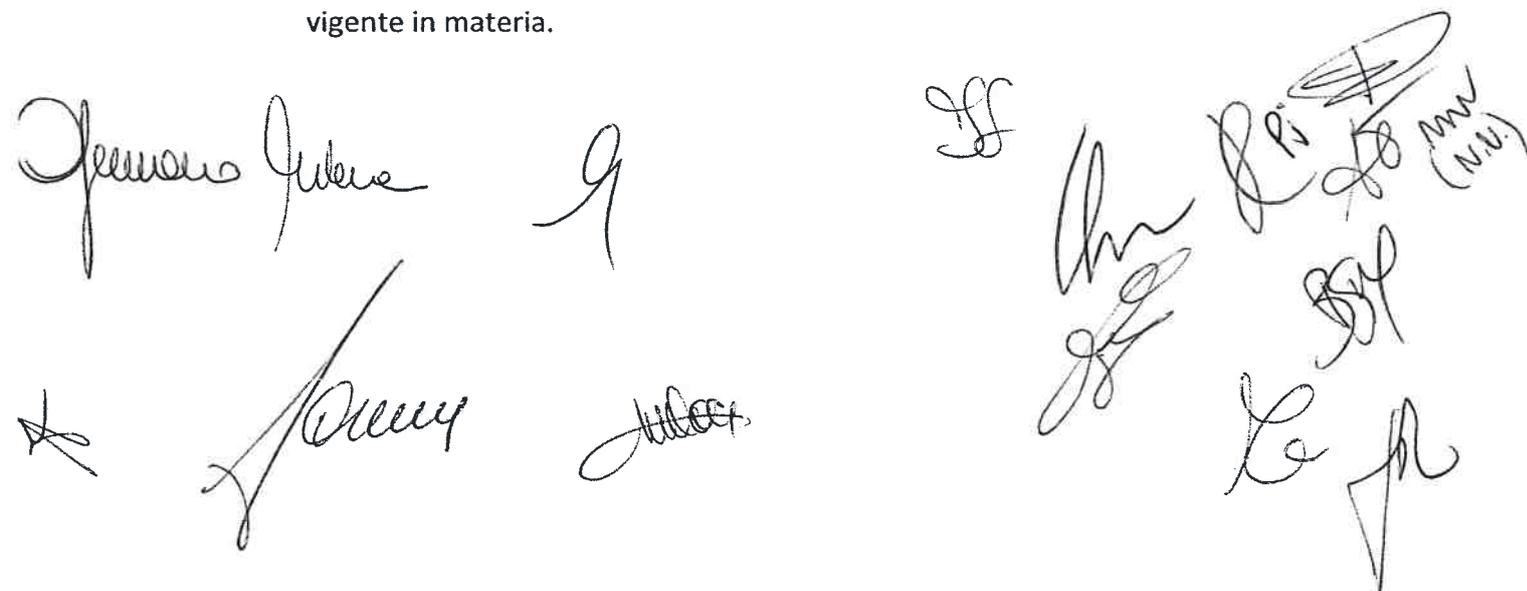
Art. 7 Disposizioni transitorie e finali

1. *Disposizione finale*

Al presente regolamento in sede di prima applicazione viene attribuita la definizione di "sperimentale" fino al 31.12.2020; di seguito sarà oggetto di eventuale revisione con cadenza annuale al fine di verificarne le effettive ricadute sia in termini normativi che economici.

In tale sede potrà essere valutata l'introduzione di un conseguente debito orario.

Per quanto non disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alla normativa vigente in materia.



A collection of handwritten signatures and initials in black ink, arranged in two rows. The top row includes a large signature 'Gennaro Jube', a single letter 'G', a stylized 'SS', and a cluster of initials including 'Am', 'P', 'M', and '(N.N.)'. The bottom row includes a small star-like mark, a signature 'P. Orsini', another signature, and a large signature 'Le M'.