



**AZIENDA SPECIALE CONSORTILE  
PER LA GESTIONE DELLE POLITICHE SOCIALI  
NEI COMUNI DELL'AMBITO TERRITORIALE A1**

Via Fontananuova – 83031 Ariano Irpino (AV)

**Regolamento per l'attribuzione di compensi al personale dipendente per lo svolgimento di specifiche responsabilità, funzioni tecniche ed altre prestazioni comprese negli istituti della contrattazione integrativa non diversamente disciplinati.**

**Articolo 1  
Oggetto**

1. Il presente atto disciplina il riconoscimento di indennità ed incentivi al personale dipendente delle categorie C e D, non titolare di posizioni organizzative, per lo svolgimento di:
  - a. Funzioni tecniche come individuate e disciplinate dall' art. 113, D.lgs. 50/2016
  - b. Specifiche responsabilità secondo le previsioni del comma 1 dell'art. 70 QUINQUIENS del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali
  - c. Specifiche responsabilità secondo le previsioni del comma 2 lettera b) dell'art. 70 QUINQUIENS del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali;
2. Il presente atto disciplina, altresì, le modalità di riconoscimento delle indennità dovute:
  - a) Al personale che assicura il Servizio di pronta reperibilità secondo le previsioni dell'art. 24 del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali.
  - b) Al personale per lo svolgimento di attività disagiate.
  - c) Al Personale individuato al maneggio di valori.
3. I trattamenti incentivanti integrativi sono corrisposti al personale nel rispetto del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali e degli accordi della contrattazione decentrata integrativa stipulati dalle parti.

**Articolo 2  
Incentivi al personale per lo svolgimento di funzioni tecniche**

1. L'art. 113 del D.lgs. 50/2016 stabilisce che possano essere corrisposti incentivi per compensare le funzioni tecniche assegnate al personale dipendente per lo svolgimento delle procedure di gara.

2. A valere sugli stanziamenti di cui al comma 1 dell'art. 113 del D.lgs. 50/2016 le amministrazioni aggiudicatrici destinano ad un apposito fondo costituito delle risorse finanziarie modulate in misura non superiore al 2% sull'importo dei lavori, servizi e forniture, posti a base di gara per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti di seguito individuate:
- Attività di programmazione della spesa;
  - Valutazione preventiva dei progetti;
  - Predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti pubblici;
  - Funzioni di responsabile unico del procedimento;
  - Direzione dei lavori ovvero di direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico e amministrativo o della verifica di conformità.
3. Al personale dipendente delle categorie C e D assegnatario delle funzioni innanzi determinate sono riconosciuti incentivi a valere sulle risorse allo scopo destinate e comprese nel Fondo delle risorse della contrattazione integrativa.
4. Il personale assegnatario delle funzioni innanzi dette è individuato da apposito provvedimento del Direttore generale sulla base dei requisiti di competenza tecnica, esperienza ed affidabilità detenuti. Il provvedimento parimenti stabilisce la modulazione sull'importo a base di gara delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle funzioni tecniche svolte dai dipendenti.
5. Per lo svolgimento delle funzioni del Responsabile unico del procedimento e di Direzione dei lavori ovvero di direzione dell'esecuzione, di collaudo tecnico e amministrativo o della verifica di conformità ove l'incarico sia conferito con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna sono riconosciuti ai dipendenti di Categoria C) e D) incentivi fino ad un massimo di EURO 3.000 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, secondo le previsioni del comma 1 dell' art. 70 QUINQUIES del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali e nel rispetto degli accordi della contrattazione decentrata integrativa stipulati dalle parti.
6. La corresponsione della indennità è direttamente collegata alla valutazione della performance individuale ed organizzativa del dipendente.
7. Per lo svolgimento di tutte le altre funzioni individuate dal precedente comma 2 sono riconosciuti ai dipendenti di Categoria C e D incentivi fino ad un massimo di EURO 1500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità, nel rispetto delle previsioni del comma 1 dell'art. 70 QUINQUIES del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali e nel rispetto degli accordi della contrattazione decentrata integrativa stipulati dalle parti.
8. La corresponsione della indennità è direttamente collegata alla valutazione della performance individuale ed organizzativa del dipendente.
9. Gli incentivi previsti dal presente articolo non sono cumulabili con altre indennità di funzione regolate per compensare lo svolgimento di ulteriori compiti che prevedano specifiche responsabilità con attribuzione dei poteri di firma dei provvedimenti finali a rilevanza esterna.
10. Gli incentivi previsti dal presente articolo non sono cumulabili con altre indennità di funzione regolate per compensare lo svolgimento di ulteriori compiti che prevedano specifiche responsabilità connesse allo svolgimento di attività istruttoria dei procedimenti ed alla gestione tecnica dei servizi.
11. Gli incentivi previsti dal presente articolo sono, altresì, cumulabili con i trattamenti premiali derivanti dalla valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale dipendente.

### **Articolo 3**

**Indennità corrisposte al personale per lo svolgimento delle specifiche responsabilità indicate dal comma 2 lettera b) dell'art. 70 QUINQUIES del CCNL**

1. Al personale delle categorie C e D possono essere attribuite con atto formale dell'Ente, specifiche responsabilità relative allo svolgimento di incarichi relativi:
  - a. Tenuta degli archivi informatici
  - b. Ufficio per le relazioni con il pubblico
  - c. Attività di formazione professionale.
2. Lo svolgimento di tali incarichi e compiti deve l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria del particolare profilo professionale.
3. Un'indennità di importo non superiore a € 350 annui lordi, è riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:
  - a. Lo svolgimento di compiti quali la tenuta e l'aggiornamento di albi ed elenchi di imprese e professionisti.
  - b. Lo svolgimento di attività formative a beneficio del personale dell'ente o degli operatori economici gestori dei servizi.
4. La corresponsione delle indennità è effettuata secondo le previsioni dell'art. 70 QUINQUIENS del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali e nel rispetto degli accordi della contrattazione decentrata integrativa.
5. Le risorse economiche occorrenti al finanziamento del fondo sono quantificate di anno in anno in sede di delegazione trattante e prelevate dalle disponibilità del fondo delle risorse decentrate.
6. Gli incentivi previsti dal presente articolo sono cumulabili con i trattamenti premiali derivanti dalla valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale dipendente.

#### **Articolo 4**

##### **Valutazione del personale incaricato dello svolgimento di specifiche responsabilità di cui comma 2 lettera b) Art. 70 QUINQUIENS del CCNL.**

1. Il monitoraggio continuo relativo allo svolgimento di specifiche responsabilità da parte del dipendente è effettuata dal Direttore generale e/o Responsabile della gestione delle risorse umane e trasmessa al Titolare dell'Organo Indipendente di valutazione.
2. L' Organo Indipendente, sulla base delle risultanze del monitoraggio, effettua la valutazione del personale incaricato dello svolgimento di compiti che prevedano specifiche responsabilità con utilizzo della scheda integrata al successivo art. 5, assegnando il relativo punteggio.
3. La valutazione dell'OIV è trasmessa al Titolare dell'organo di amm.ne competente e comporta per il personale che abbia conseguito il punteggio minimo di ammissione al trattamento incentivante, nel rispetto delle compatibilità finanziarie, delle disposizioni di legge, dei regolamenti in quanto applicabili e nel rispetto degli accordi della contrattazione decentrata integrativa stipulati dalle parti, il riconoscimento delle indennità previste dal CCNL.
4. La indennità stabilità di Euro 350 annui lordi (massimo) è corrisposta per intero ai dipendenti che conseguano dalla valutazione un punteggio pari o superiore a 27.
5. La indennità è corrisposta in misura ridotta del 30% per dipendenti che conseguano dalla valutazione un punteggio compreso tra 12 e 26 punti.

6. La indennità non è corrisposta a coloro che dalla valutazione conseguano un risultato inferiore a 12 punti.

### Articolo 5

Scheda di valutazione del personale incaricato dello svolgimento di specifiche responsabilità di cui al comma 2 lettera b) dell'art. 70 QUINQUIENS del CCNL del personale del comparto funzioni locali (categorie C – D).

COGNOME: \_\_\_\_\_ NOME: \_\_\_\_\_

Servizio \_\_\_\_\_

CATEGORIA: \_\_\_\_\_ POSIZIONE ECONOMICA: \_\_\_\_\_

PROFILO PROFESSIONALE: \_\_\_\_\_

ANNO: \_\_\_\_\_

	Elementi di valutazione	Punteggio		Pesatura
1	Livello competenza specialistico/ professionale dimostrata nello svolgimento del particolare incarico	10 6 3	Elevato Medio Basso	
2	Livello di allineamento e responsabilità dimostrato verso gli organi superiori.	6 4 2 0	Elevato Medio Basso Nullo	
3	Livello di collaborazione e responsabilità dimostrato verso i collaboratori e gli altri dipendenti.	6 4 2 0	Elevato Medio Basso Nullo	
4	Livello di responsabilità ed adeguatezza dimostrato verso i cittadini.	6 4 2 0	Elevato Medio Basso Nullo	
5	Livello di responsabilità, collaborazione ed efficacia dimostrato nelle relazioni con le istituzioni pubbliche e le organizzazioni private.	6 4 2 0	Elevato Medio Basso Nullo	
6	Capacità di svolgere in autonomia i processi lavorativi relativi agli incarichi assegnati.	4 2 1	Elevato Medio Basso	
7	Capacità di adattamento, flessibilità e risolvere inconvenienti dimostrata nello svolgimento dell'incarico.	4 2 1	Elevato Medio Basso	
8	Rispetto della tempistica prevista per lo svolgimento dell'incarico.	4 2 1	Elevato Medio Basso	
9	Uniformità ed adeguatezza dimostrata nello svolgimento dell'incarico con particolare riguardo ai sistemi ed alle procedure informative utilizzate.	4 2 1	Elevato Medio Basso	
10	Capacità di collaborazione ed efficacia dimostrate nello utilizzo delle dotazioni materiali ed immateriali assegnate.	4 2 1	Elevato Medio Basso	
	<b>TOTALE (massimo 54 punti)</b>			

Ariano Irpino lì, \_\_\_\_\_

L'Organo valutatore

Il dipendente

Per presa visione

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

L'organo competente dell'ente

---

## **Articolo 6**

**Indennità corrisposte al personale per lo svolgimento di incarichi e funzioni comportanti specifiche responsabilità di cui al comma 1 dell'art. 70 QUINQUIENS del CCNL senza conferimento dei poteri di firma dei provvedimenti finali.**

1. Al personale delle categorie C e D possono essere attribuite con formale atto dell'ente, particolari incarichi e responsabilità senza che siano attribuiti i poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna.
2. Gli incarichi e le responsabilità per i quali è corrisposta dall'ente una indennità di funzione sono costituiti da:
  - a. Responsabilità istruttoria dei procedimenti e della gestione tecnica di particolari servizi sociali e socio- sanitari
  - b. Responsabilità istruttoria dei procedimenti e della gestione tecnica di particolari servizi amministrativi e finanziari.
3. Il valore dell'indennità è stabilita nel rispetto delle previsioni del comma 1 dell'art. 70 QUINQUIENS del CCNL entro l'importo di EURO 1500,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.
4. La corresponsione della indennità regolata dal presente articolo non è cumulabile con gli incentivi riconosciuti al personale dipendente che assolve alle funzioni tecniche collegate allo svolgimento delle procedure di gara regolate dal precedente articolo 2.
5. Gli incentivi previsti dal presente articolo sono, altresì, cumulabili con i trattamenti premiali derivanti dalla valutazione della performance individuale ed organizzativa del personale dipendente.
6. La corresponsione della indennità è direttamente collegata alla valutazione della performance individuale ed organizzativa del dipendente ed è riconosciuta per intero ai dipendenti assegnatari delle funzioni per un numero minimo di almeno 3 servizi assegnati al dipendente con formale atto dell'ente compresi nel programma degli interventi del Piano di zona sociale.

L' indennità è riconosciuta in misura ridotta in proporzione del quantitativo dei servizi effettivamente assegnati con formale atto dell'ente nel corso dell'esercizio, nel caso che il quantitativo risulti essere inferiore a tre (3).

Per un quantitativo di servizi assegnati al dipendente superiori a tre, non è previsto alcun riconoscimento proporzionale aggiuntivo.

## **Articolo 7 Reperibilità**

1. Per le aree di pronto intervento del servizio sociale è istituito il servizio di pronta reperibilità.
2. Agli assistenti sociali che assicurano il servizio di Pronto intervento per le aree nella competenza del servizio sociale professionale e del CAV è riconosciuta, nel rispetto delle modalità e nella misura previste dall'art. 24, comma 1 del vigente CCNL, la indennità di reperibilità.
3. La predetta indennità è parimenti riconosciuta al personale individuato con apposito provvedimento del direttore generale per svolgere le medesime prestazioni di pronta reperibilità con funzioni di consulenza a supporto del Servizio sociale professionale.
4. L'indennità è corrisposta nella misura di Euro 10,33 per 12 ore giornaliere.

5. Le prestazioni sono erogate dal personale mediante sistema di rotazione.
6. Il sistema di turnazione adottato è compatibile con le previsioni dell'art. 24 del vigente CCNL
7. Per ciascun turno di reperibilità deve essere assicurata la presenza di 1 assistente sociale.
8. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.
9. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque in giorno di riposo settimanale il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa.
10. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
11. In caso di chiamata l'interessato, preventivamente ed espressamente autorizzato dal Direttore generale o dal personale all'uopo da questi delegato, dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.
12. Le ore di lavoro prestate, preventivamente ed espressamente autorizzate, sono compensate con equivalente recupero orario a richiesta, ovvero retribuite come lavoro straordinario o, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38- bis, del CCNL del 14.9.2000 o.
13. Per le stesse ore è esclusa la percezione della indennità di reperibilità.

## **Articolo 8**

### **Indennità per condizioni di lavoro.**

1. Per compensare inconvenienti di carattere organizzativo e di mobilità territoriale derivanti al personale nello svolgimento del servizio l'ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate,
2. La misura dell'indennità è stabilita in Euro 1,00 (uno/00 euro) per i giorni di servizio effettivamente prestati nel corso dell'esercizio, nel rispetto dall'art. 70 bis del CCNL del 21.05.201.
3. La indennità è corrisposta al personale che nello svolgimento del servizio è tenuto a spostarsi tra le diverse sedi dei Comuni, dell'ASL, CPI e delle altre istituzioni del sistema integrato locale territoriale.

## **Articolo 9**

### **Indennità per il maneggio valori.**

1. L'Ente corrisponde l'indennità di maneggio valori in favore del dipendente individuato per lo svolgimento del "Servizio di Economato".
2. Al dipendente responsabile del servizio di economato è riconosciuta la indennità di maneggio valori di cassa nel rispetto della disciplina prevista dall'art. 70 bis del CCNL del 21.05.2018 per il personale del comparto Regioni e delle Autonomie Locali e degli accordi della contrattazione integrativa sottoscritti dalle parti.

3. L'importo dell'indennità sarà fissata con apposito provvedimento del direttore generale che individua il dipendente responsabile del servizio entro la misura e secondo le modalità previste dall'art. 70 bis del vigente CCNL.

#### **Articolo 10**

##### **Misure per disincentivare elevati tassi di assenza del personale.**

1. Nei casi in cui, in sede di analisi dei dati, siano rilevate assenze medie che presentino significativi e non motivabili scostamenti rispetto a benchmark di settore pubblicati a livello nazionale ovvero siano osservate anomale e non oggettivamente motivabili concentrazioni di assenze, in continuità con le giornate festive e di riposo settimanale e nei periodi in cui è più elevata la domanda di servizi da parte dell'utenza, sono proposte misure finalizzate a conseguire obiettivi di miglioramento.
2. Nei casi in cui, sulla base di dati consuntivi rilevati nell'anno successivo, non siano stati conseguiti gli obiettivi di miglioramento di cui al comma 1 le risorse di cui all'art. 67, comma 3, non possono essere incrementate, rispetto al loro ammontare riferito all'anno precedente; tale limite permane anche negli anni successivi, fino a quando gli obiettivi di miglioramento non siano stati effettivamente conseguiti. La contrattazione integrativa disciplina gli effetti del presente comma sulla PREMIALITA' individuale.

#### **Articolo 11**

##### **Dipendenti a tempo parziale**

1. Gli importi degli incentivi e delle indennità sono corrisposti in proporzione dello impiego lavorativo settimanale del dipendente (di tempo pieno e/o parziale) e della effettiva presenza in servizio.
2. Sono considerate assenze dal servizio le astensioni per malattia, aspettativa e congedo straordinario.

#### **Articolo 12**

##### **Norma transitoria relativa alla corresponsione delle indennità integrative e premiali per l'esercizio 2018.**

1. In applicazione dell'art. 22 del Regolamento di ASC A1 per la gestione, misurazione e valutazione della performance "Norma transitoria relativa alla prima applicazione del regolamento" limitatamente all'esercizio 2018 sono ripartite al personale:
  - a. Le risorse del fondo della contrattazione decentrata dell'esercizio precedente detratto l'importo di EURO 3.334.00 destinato alla sovvenzione delle indennità di maggiore paga oraria per il personale impegnato in lavoro straordinario.
  - b. Le risorse destinate alle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività fino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua del monte salari con esclusione della quota spettante al Direttore generale in applicazione dell'art. 15 comma 2 del CCNL 1999.
  - c. La quota del 50% delle risorse del Fondo della contrattazione integrativa 2018 destinate agli incentivi per le funzioni tecniche svolte dal personale di cui all'art. 113, D.LGS. 50/2016.
2. La corresponsione delle indennità relative all'esercizio 2018 previste degli accordi della contrattazione integrativa è subordinata alla espressa rinuncia da parte del personale



dipendente di ogni altra pretesa e/o rivendicazione di remunerazione e/o compenso di prestazioni lavorative erogate per le quali sia individuato un trattamento economico ai sensi Titolo VIII del vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali o da altra disposizione regolante i trattamenti economici relativi ad istituti e prestazioni accessorie del personale.

3. Gli accordi relativi alla contrattazione integrativa stipulati dalle parti renderanno espressamente conto di quanto stabilito al precedente comma.
4. Si procederà alla corresponsione delle indennità integrative e/o premiali relative all' esercizio 2018 previa presa d'atto dell'organo di amministrazione competente del documento di validazione trasmesso dall'OIV e del parere di regolarità di regolarità espresso dall'Organo di revisione contabile competente.

### **Articolo 13**

#### **Finanziamento dei compensi**

1. Gli oneri della corresponsione degli incentivi e delle indennità previste dal presente regolamento sono a carico del Fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL dei lavoratori del comparto funzioni locali.
2. Termini, modalità e quantitativi di corresponsione delle indennità e degli incentivi previsti dal presente regolamento sono definiti dagli accordi della contrattazione decentrata integrativa.

### **Articolo 14**

#### **Trattamento dei dati personali.**

1. Il titolare del trattamento dei dati personali può trattare le informazioni necessarie e pertinenti per la gestione del rapporto di lavoro in base a quanto previsto dalle leggi, dai regolamenti, dai contratti collettivi e dal contratto di lavoro individuale. Tra questi rientrano i dati necessari ad effettuare la valutazione della performance del personale dipendente.
2. Il Titolare tratta i dati personali conferiti dal personale dipendente nel rispetto delle modalità stabilite dall'art. 4 del GDPR.
3. Il mancato conferimento dei dati e la mancata autorizzazione al loro trattamento non consentono al Titolare - Azienda speciale consortile A1 – di gestire secondo correttezza il rapporto di lavoro né consentono di trattare lecitamente dati ed informazioni indispensabili alla valutazione della performance dipendente.
4. Il riconoscimento e la corresponsione dei trattamenti economici previsti dal presente atto è consentito unicamente in presenza della autorizzazione al trattamento dei dati resa dal dipendente con la sottoscrizione della informativa allegata al presente regolamento per formarne parte integrante e sostanziale.

### **Art. 15**

#### **Rinvio**

1. Per tutto quanto non regolato col presente atto si rinvia alle disposizioni di legge vigenti, al vigente CCNL del personale del comparto funzioni locali ed alla contrattazione integrativa in quanto applicabili.