





**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

tra

OO.SS.	nella persona di
CGIL FP Torino	Assente
CISL FP Torino e Canavese	Negrino Riccardo 
UIL FPL Torino e Piemonte	Acconciaioco Michele 
CSA RAL	Serra Luigi 

e tra

Agenzia della mobilità piemontese	nella persona di
Delegazione di parte pubblica	Cesare Paonessa - Direttore generale 

INDICE

TITOLO I. - DISPOSIZIONI GENERALI	1
Articolo 1. - Quadro normativo e contrattuale	1
Articolo 2. - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria	1
Articolo 3. - Interpretazione autentica	1
TITOLO II. - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE... 2	
Articolo 4. - Quantificazione delle risorse decentrate	2
Articolo 5. - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 CCNL tra diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4 lett. a) CCNL]	2
Articolo 6. Sistema di valutazione unico permanente (art. 11 bis del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005) 3	
Articolo 7. - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [art. 7, comma 4 lett. b) CCNL].....	4
Articolo 8. - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [art. 7, comma 4 lett. c) CCNL]	7
Articolo 9. - Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL [art. 7, comma 4 lett. d) CCNL]	8
Articolo 10. - Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL [art. 7, comma 4 lett. f) CCNL].....	8
Articolo 11. - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo ai sensi dell'art. 72 CCNL [art. 7, comma 4 lett. h) CCNL].....	9
Articolo 12. - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative [art. 7, comma 4 lett. j) CCNL].....	9
Articolo 13. - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizioni Organizzativa [art. 7, comma 4 lett. v) CCNL].....	10
TITOLO III. - CONDIZIONI DI LAVORO	11
Articolo 14. - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro [art. 7, comma 4 lett. m) CCNL].....	11
Articolo 15. - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) e limite individuale delle ore che possono confluirci [art. 7, comma 4 lett. o) CCNL].....	12
Articolo 16. - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita e lavoro - Flessibilità dell'orario di lavoro [art. 7, comma 4 lett. p) CCNL].....	12
TITOLO IV. - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE	13
Articolo 17. - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva [art. 7, comma 4 lett. g) CCNL].....	13
TITOLO V. - DISPOSIZIONI FINALI	15
Articolo 18. Norme finali	15
ALLEGATO A -COSTITUZIONE FONDO	1
ALLEGATO B -DESTINAZIONE FONDO	1
DICHIARAZIONE CONGIUNTE	1



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

TITOLO I. - DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1. - Quadro normativo e contrattuale


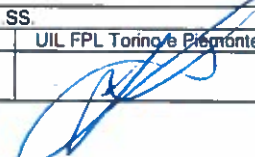

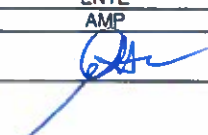
1. Il presente Contratto Collettivo decentrato Integrativo (di seguito CCDI) si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato:
 - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
 - b) Il d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - c) Il d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - d) Il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
 - e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione dell'Agenzia n. 1/2 del 16/01/2004 e ss.mm.ii.;
 - f) I CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009;
 - g) I CCDI sottoscritti in data 26/10/2004, 18/07/2005, 30/06/2008, 22/12/2009, 17/12/2010, 21/11/2011, 31/12/2015, 22/12/2017
2. Il CCDI va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Articolo 2. - Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il CCDI si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Agenzia della Mobilità Piemontese, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato. Il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 del CCNL 21/05/2018. Quanto non espressamente disposto dal presente contratto deve intendersi regolato dalle norme legislative, regolamentari e contrattuali (collettive nazionali e decentrate) vigenti.
2. Le norme del presente contratto hanno validità per il periodo 01/01/2019-31/12/2021 salvo diversa prescrizione indicata nei singoli articoli e conserveranno la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.
3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dalla delegazione trattante di parte pubblica.

Articolo 3. - Interpretazione autentica

1. Quando insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del CCDI, le parti che lo hanno

CO SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

sottoscritto si incontrano per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

2. La parte interessata invia alle altre richiesta scritta. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve, comunque, fare riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Le parti che hanno sottoscritto il CCDI si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono contestualmente il significato della clausola controversa.
4. L'eventuale interpretazione sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCDI.
5. Gli accordi di interpretazione autentica del CCDI hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da essi regolate

**TITOLO II. - RISORSE DECENTRATE E TRATTAMENTO ECONOMICO DEL
PERSONALE**

Articolo 4. - Quantificazione delle risorse decentrate

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel CCDI, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs.75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del CCDI, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Le parti, a seguito delle verifiche operate, convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione per la sua parte variabile, e sulla sua corrispondenza alla disciplina legislativa e contrattuale vigente, riportato nell'Allegato A. (COSTITUZIONE FONDO).
3. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL sono state stanziare annualmente per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel PEG/piano della performance. Trattandosi di risorse variabili, l'Amministrazione ne valuterà annualmente l'inserimento, nonché il relativo ammontare.
4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse destinate alla premialità della performance individuale.
5. Le parti danno atto che le risorse decentrate di cui al presente articolo sono definite al netto degli oneri riflessi ed I.R.A.P.

Articolo 5. - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1 CCNL tra diverse modalità di utilizzo [art. 7, comma 4 lett. a) CCNL]

1. Le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA/RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

retributivo;

- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali: programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione; programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione; predeterminazione e conoscenza degli obiettivi/risultati attesi e del correlato sistema di valutazione; monitoraggio e confronto periodico; verifica degli obiettivi e risultati conseguiti; controlli e validazione sui risultati; conseguente misurazione e valutazione della performance individuale; esame dei giudizi in contraddittorio;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: prestazione, soluzione dei problemi, grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente e iniziativa personale orientata al miglioramento;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
2. Le Parti convengono che la ripartizione delle risorse avvenga secondo i criteri e le modalità indicate nei successivi articoli e nel prospetto Allegato B (DESTINAZIONE FONDO), fatta salva la possibilità di rideterminazione annuale degli importi complessivi.
3. Il CCDI:
- a) destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a), b), c), d) ed f) dell'art. 68 CCNL la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione della lettera c).
 - b) alla performance individuale è destinato almeno il 30% delle risorse variabili di cui all'art. 67 comma 3 con esclusione delle lettere c).

Articolo 6. Sistema di valutazione unico permanente (art. 11 bis del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005)

- 1. L'Ente, nell'ambito delle attività di controllo e misurazione degli andamenti gestionali, adotta un sistema di valutazione "unico" e "permanente" delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti.
- 2. Il sistema ha carattere di permanenza e univocità in quanto l'Ente, alla fine di ogni esercizio, valuta ogni dipendente utilizzando la medesima scheda finalizzata sia all'applicazione delle progressioni orizzontali sia all'attribuzione del premio di risultato.
- 3. La scheda riporta la valutazione del dipendente espressa dal direttore generale o dal direttore d'Area competente (valutatori), sentiti i superiori gerarchici dell'interessato (P.O./Alta Specializzazione e dirigente) ove esistenti.
- 4. I fattori di valutazione esprimono l'apporto del dipendente in termini di:
 - a) **Prestazione:** intesa come impegno espresso nella attività svolte;

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Capavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

- b) **Soluzione dei problemi:** intesa come capacità di identificare i problemi e di assumere le iniziative per la loro soluzione, di rispettare le scadenze temporali assegnate (risultato);
- c) **Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente:** intesa come capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità, integrazione con il gruppo e con il responsabile, capacità di collaborazione con quanti operano per la stessa attività, sia nel gruppo di appartenenza che in altri servizi, nell'ambito del piano esecutivo di gestione;
- d) **Iniziativa personale:** intesa come capacità di assumere e formulare proposte di miglioramento e di snellimento delle procedure.
5. A ciascun fattore è attribuito un peso non inferiore a 1 e non superiore a 4. Ne consegue una valutazione minima pari a 4 ed una valutazione massima pari a 16.
6. I fattori sono declinati nel seguente modo:

VALUTAZIONE	Punteggio
- Livello inadeguato	1
- Livello adeguato	2
- Livello più che adeguato	3
- Livello elevato	4

7. In base alla valutazione individuale conseguita i dipendenti sono classificati in quattro fasce secondo il seguente schema:

punteggio da 14 a 16	FASCIA 1^
punteggio da 11 a 13	FASCIA 2^
punteggio da 7 a 10	FASCIA 3^
punteggio inferiore a 7	FASCIA 4^

8. La valutazione viene comunicata mediante un colloquio del valutatore con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

Articolo 7. - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance [art. 7, comma 4 lett. b) CCNL]

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance nonché dal Sistema di valutazione unico e permanente.
2. La somma complessivamente destinata annualmente all'incentivazione della performance dei dipendenti di categoria, non titolari di posizioni organizzative, viene ripartita come segue:
- a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale;
- b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa.
3. Premi correlati alla performance individuale
- 3.1. La valutazione della performance individuale è effettuata dal direttore generale nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente di cui al precedente articolo 6.
- 3.2. Accedono alla premialità i dipendenti che sono classificati nelle prime tre fasce di

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

valutazione.

3.3. Ai fini della determinazione della **maggiorazione del premio individuale** di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018, si conviene di definire una quota di premio per ciascuna categoria con il seguente metodo di calcolo:

Calcolo della quota di premio per categoria :

n. totale dipendenti dell'ente di cat. A * 100 (base di riferimento) = a

n. totale dipendenti dell'ente di cat. B * 115 (differenziale medio di categoria su base 100) = b

n. totale dipendenti dell'ente di cat. C * 128 (differenziale medio di categoria su base 100) = c

n. totale dipendenti dell'ente di cat. D * 156 (differenziale medio di categoria su base 100) = d

3.4. Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$X = \frac{\text{Tot Risorse della performance individuale}}{a+b+c+d}$$

3.5. La quota di premio per categoria viene individuata secondo quanto segue:

quota del personale di cat. A = X * 100

quota del personale di cat. B = X * 115

quota del personale di cat. C = X * 128

quota del personale di cat. D = X * 156

3.6. Le suddette quote di premio per categoria sono maggiorate del 30%.

3.7. La maggiorazione del premio individuale, come sopra definita, è riconosciuta al 5% dei dipendenti per ciascuna categoria. Si conviene per l'eventuale arrotondamento in difetto, nel caso di decimale inferiore a 5, ed in eccesso nel caso di decimale uguale o maggiore di 5.

3.8. Nel caso in cui l'arrotondamento non generi alcun potenziale beneficiario, si riconosce comunque un'unità a cui potenzialmente attribuire la maggiorazione del premio.


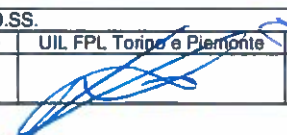
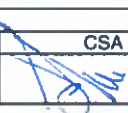
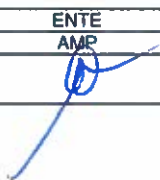
3.9. Il premio "maggiorato" spetta ai dipendenti di ciascuna categoria con una valutazione in prima fascia.

3.10. In caso di più dipendenti collocati in prima fascia, verrà data priorità a chi avrà ottenuto il maggior punteggio complessivo e, nel caso, a chi avrà ottenuto la migliore valutazione, nell'ordine, nei seguenti fattori di valutazione:

- Prestazione (a);
- Soluzione dei problemi (b);
- Grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente (c);
- Iniziativa personale (d).

3.11. In caso di ulteriore parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:

- non aver mai conseguito la maggiorazione;
- della media delle valutazioni conseguite nei due anni antecedenti;
- minor livello stipendiale nella categoria;

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

- minore età.

3.12. Individuato il personale a cui viene riconosciuta la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL e sottratte le relative risorse all'ammontare complessivo delle somme destinate alla performance individuale, l'importo residuo viene suddiviso tra il restante personale e definito il premio con il seguente calcolo:

Calcolo della quota di premio senza maggiorazione per categoria :

- n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. A * 100 = a
- n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. B * 115 = b
- n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. C * 128 = c
- n. totale dipendenti dell'ente senza maggiorazione di cat. D * 156 = d

3.13. Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$X = \frac{\text{Tot Risorse della performance individuale}}{a+b+c+d}$$

3.14. La quota di premio per categoria viene individuato secondo quanto segue:

- quota del personale di cat. A = X * 100
- quota del personale di cat. B = X * 115
- quota del personale di cat. C = X * 128
- quota del personale di cat. D = X * 156

3.15. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance individuale avverrà a consuntivo nell'anno successivo in applicazione della relativa procedura di valutazione.

4. Premi correlati alla performance organizzativa

4.1. La performance organizzativa è strettamente correlata al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

4.2. La valutazione è effettuata dal direttore generale sulla base della Relazione sulla Performance nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.

4.3. La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica operata dal direttore generale, sentiti i dirigenti competenti ove esistenti.

4.4. La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.

4.5. Le risorse dedicate alla incentivazione della performance organizzativa vengono ripartite tra tutti i dipendenti (con esclusione del personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa) definendo una quota base differenziata per categoria con il seguente metodo di calcolo:

OO SS.			OSA RAL	ENTE AMP
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte		
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

Calcolo della quota base di premio correlato alla performance organizzativa per ciascun dipendente dell'Ente

n. totale dipendenti dell'ente di cat. A * 100 = a

n. totale dipendenti dell'ente di cat. B * 115 = b

n. totale dipendenti dell'ente di cat. C * 128 = c

n. totale dipendenti dell'ente di cat. D * 156 = d

4.6. Successivamente si definisce la base di riparto individuale:

$$X = \frac{\text{Tot Risorse della performance individuale}}{a+b+c+d}$$

4.7. La quota di premio per categoria viene individuato secondo quanto segue:

quota del personale di cat. A = X * 100

quota del personale di cat. B = X * 115



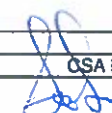
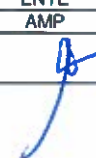
quota del personale di cat. C = X * 128

quota del personale di cat. D = X * 156

4.8. Al fine del riconoscimento del premio connesso alla performance organizzativa, la quota base del premio, come sopra calcolato, viene riproporzionata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo risultante dalla scheda obiettivi.

Articolo 8. - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche [art. 7, comma 4 lett. c) CCNL]

1. Ai fini della definizione delle procedure per le progressioni economiche le parti richiamano l'articolo 11 comma ter del CCDI, sottoscritto il 18/07/2005.
2. Partecipano alla progressione i dipendenti che nell'ambito del sistema di valutazione unico permanente dell'ente abbiano ottenuto una valutazione classificata in prima o seconda fascia nei tre anni precedenti.
3. Contribuiscono all'individuazione degli aventi titolo i seguenti elementi:
 - a) l'esperienza professionale (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza);
 - b) la complessità di mansione (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento);
 - c) l'esito della valutazione permanente.
4. La valutazione dei criteri relativi all'esperienza professionale (a) ed alla complessità di mansione (b) è effettuata dal direttore generale a seguito di un colloquio con il dipendente interessato attribuendo un punteggio da 1 a 10 in funzione del livello di esperienza professionale raggiunto (a) e del livello di complessità dell'attività svolta (b). L'esito della valutazione permanente (c) è espresso nel valore medio registrato nei tre anni precedenti moltiplicato per 0,625.
5. I punteggi ottenuti a seguito dell'applicazione dei criteri di cui alle lettere a) b) e c) sono sommati tra di loro. Partecipano alla progressione coloro che hanno ottenuto un punteggio superiore a 27. Per tali soggetti è stilata una graduatoria che viene utilizzata per individuare gli aventi titolo alla progressione.
6. A parità di punteggio prevale il soggetto che avrà ottenuto un punteggio maggiore nell'ambito

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

della valutazione permanente (lett. c).

7. In caso di ulteriore parità si terrà conto dei seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) maggiore anzianità nella posizione economica in godimento presso l'Amministrazione;
 - b) maggiore anzianità di servizio presso l'Amministrazione
 - c) posizione economica più bassa nella categoria.
8. L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale dipendente in servizio presso l'Ente al 1° gennaio dell'anno di decorrenza della progressione.
9. Per concorrere alla progressione economica orizzontale è necessario avere maturato almeno 24 mesi di servizio nella posizione economica alla data di cui al comma precedente.
10. Per i dipendenti assunti tramite mobilità si considera anche il servizio prestato negli enti di provenienza. Per detto personale, trasferitosi presso l'Agenzia nel corso del triennio di valutazione, saranno considerate le valutazioni della performance individuale ottenute presso le precedenti amministrazioni, parametrize per contenuto e valore a quelle in uso nell'Ente.
11. Per garantire la parità di trattamento tra i dipendenti, le progressioni effettuabili nell'anno saranno ripartite proporzionalmente tra le categorie professionali di inquadramento.
12. Eventuali residui delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche, si destineranno a favore della o delle categorie per le quali non sono state attribuite progressioni o, in subordine, proporzionalmente in misura minore alle altre. Il residuo finale è destinato ad integrare le risorse destinate alla performance individuale.
13. Le progressioni hanno decorrenza al primo gennaio dell'anno di sottoscrizione dell'accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate, e comunque a decorrere dal 2020,


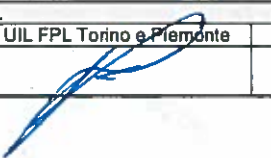
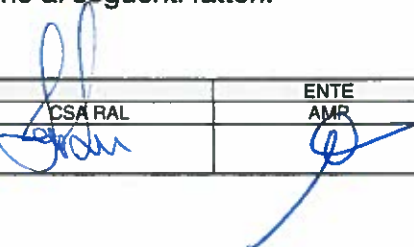
Articolo 9. - Indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis CCNL [art. 7, comma 4 lett. d) CCNL]

1. Le parti richiamano le disposizioni di cui all'art. 5 del CCDI del 31/12/2015.
2. È confermata in € 1,54 al giorno la misura unica dell'indennità spettante al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa.
3. A decorrere dal 2020 l'indennità di cui al precedente comma 2 è definita in € 4,00 al giorno.

Articolo 10. - Criteri generali per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL [art. 7, comma 4 lett. f) CCNL]

1. Le parti richiamano le disposizioni di cui all'art. 4 del CCDI del 30/06/2008 così come integrate con l'art. 4 del CCDI del 31/12/2015.
2. Sono compiti che comportano specifiche responsabilità, quelli che comportano responsabilità di procedimento, assegnati a dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, inquadrati in cat. C e D.
3. Inoltre, tra i compiti che comportano specifiche responsabilità sono compresi quelli attinenti a specifiche funzioni inquadrabili nell'ambito dell'assetto organizzativo dell'Ente così come stabilito nell'allegato B al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Agenzia;
4. L'indennità per specifiche responsabilità è graduata in relazione ai seguenti fattori:

8

OO.SS.			ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	AMR
			

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

- livello di responsabilità (correlato alle possibili conseguenze interne ed esterne dell'attività affidata);
- complessità delle competenze attribuite (diversificazione delle competenze richieste, livello di autonomia, contesto di riferimento);
- specializzazione richiesta dai compiti affidati (profondità delle conoscenze richieste ed esperienza).

5. La valutazione, per ciascun fattore, è articolata nei seguenti giudizi, che vengono espressi – tenuto conto dell'organizzazione dell'ente - dal direttore generale, sentiti i dirigenti competenti:

- medio
- rilevante
- elevato
- molto elevato

6. L'indennità è graduata come di seguito esposto, con riferimento al giudizio prevalente attribuito in sede di valutazione:

Categoria	Medio	Rilevante	Elevato	Molto Elevato
C	€ 800,00	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.500,00
D	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 2.000,00	€ 2.500,00

7. A decorrere dal 2020 l'indennità è graduata come di seguito esposto, con riferimento al giudizio prevalente attribuito in sede di valutazione:



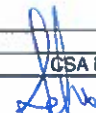

Categoria	Medio	Rilevante	Elevato	Molto Elevato
C	€ 960,00	€ 1.200,00	€ 1.800,00	€ 3.000,00
D	€ 1.200,00	€ 1.800,00	€ 2.400,00	€ 3.000,00

Articolo 11. – Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo ai sensi dell'art. 72 CCNL [art. 7, comma 4 lett. h) CCNL]

1. Le parti prendono atto che l'Agenzia, sulla base dell'articolo 7 del CCDI del 30/06/2008, è convenzionata con il CRAL Regione Piemonte, versando un contributo annuale, per ciascun dipendente in servizio, finalizzato all'espletamento delle attività sociali, culturali e ricreative del Circolo, destinate ai dipendenti associati.

Articolo 12. - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL e la retribuzione di risultato dei titolari di posizioni organizzative [art. 7, comma 4 lett. j) CCNL]

1. Con riferimento ai compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL, attribuibili ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, viene introdotto un sistema di perequazione mediante abbattimento della retribuzione di risultato nelle percentuali progressive indicate nella seguente tabella:

OO SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	GSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

Incentivi di legge ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL	Abbattimento Retribuzione di risultato
Fino a 3.000,00 euro	10%
Da 3.001,00 a 6.000,00 euro	20%
Da 6.001,00 a 9.000,00 euro	30%
Oltre 9.000,00	40%

2. Le somme non erogate per effetto del suddetto abbattimento, vengono redistribuite al restante personale titolare di P.O. per la retribuzione di risultato come disposto con il successivo art. 13, comma 6.

Articolo 13. - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Posizioni Organizzativa [art. 7, comma 4 lett. v) CCNL]

1. L'attribuzione dei premi collegati alla performance delle posizioni organizzative avviene a seguito del processo di misurazione e valutazione come previsto dal Sistema di valutazione della performance nonché dal Sistema di valutazione unico e permanente.
2. Le risorse per la retribuzione di risultato del personale incaricato di Posizione Organizzativa vengono ripartite come segue:

- a) il 60% per l'incentivazione della performance individuale;
- b) il 40% per l'incentivazione della performance organizzativa.

3. Retribuzione di risultato correlata alla performance individuale

3.1. La valutazione della performance individuale è effettuata dal direttore generale nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente di cui al precedente articolo 6.

3.2. Conseguono la retribuzione i dipendenti che sono classificati nelle prime due fasce di valutazione.

3.3. Le risorse della performance individuale vengono ripartite tra il personale titolare di Posizione Organizzativa con il seguente metodo di calcolo:

$$\frac{\text{Totale Risorse Performance Individuale}}{\text{Numero Posizioni Organizzative}} = \text{quota base}$$

3.4. La retribuzione di risultato connessa alla performance individuale verrà attribuita al personale titolare di Posizione Organizzativa classificato nelle prime due fasce di valutazione. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di Posizione Organizzativa sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.

4. Retribuzione di risultato correlata alla performance organizzativa

4.1. La performance organizzativa è strettamente correlata al Piano Esecutivo di Gestione ed al Piano degli Obiettivi, che individuano per il direttore generale e per i dirigenti gli obiettivi e le risorse assegnate per il loro raggiungimento.

4.2. La valutazione è effettuata dal direttore generale sulla base della Relazione sulla Performance nell'ambito del Sistema di valutazione unico permanente in relazione alla partecipazione agli obiettivi di ente o di gruppo di appartenenza ed al relativo grado di raggiungimento degli stessi risultante dalla scheda obiettivi. Qualora il mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi sia ascrivibile a cause indipendenti dalla prestazione e dal

OO SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

comportamento del dipendente, ai fini dell'erogazione del compenso si prescinde da tale elemento.


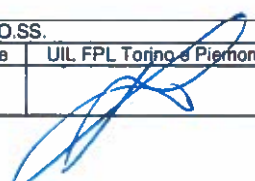
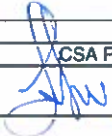
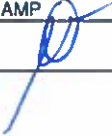
- 4.3. La scheda obiettivi riporta il grado di raggiungimento degli obiettivi risultante dalla verifica operata dal direttore generale, sentiti i dirigenti competenti ove esistenti.
- 4.4. La valutazione sul raggiungimento obiettivi viene comunicata mediante un colloquio del direttore o del dirigente con il dipendente interessato, nel corso del quale sono considerate e discusse le eventuali osservazioni del dipendente, che il medesimo può riportare sulla scheda, prima di apporvi la firma per presa visione.
- 4.5. La quota di risorse dedicata ad essa verrà ripartita tra tutto il personale di categoria D con incarico di Posizione Organizzativa viene riproporzionata in base al grado di raggiungimento degli obiettivi di ente o di gruppo risultante dalla scheda obiettivi.
5. L'importo individuale complessivo della retribuzione di risultato, collegata alla performance individuale e organizzativa è definito nel massimo di 30% del valore della Posizione Organizzativa; la parte eccedente detto importo è riattribuita in funzione di quanto disposto al successivo comma 6.
6. Le eccedenze registrate a seguito dell'applicazione del precedente comma 5, gli ulteriori eventuali risparmi ottenuti a seguito dell'erogazione delle retribuzioni di risultato, nonché le eventuali risorse rese disponibili ai sensi dell'art. Articolo 12, comma 2, costituiscono uno specifico ammontare che viene ripartito tra le posizioni organizzative classificate nella prima fascia e che abbiano avuto una valutazione ai sensi del precedente comma 4.2 pari almeno a 90/100, e attribuito secondo i seguenti criteri, in ordine di priorità:
 - 6.1. distribuzione tra le Posizioni Organizzative che hanno ottenuto una retribuzione di risultato complessiva inferiore al 30% del valore della Posizione, sino al raggiungimento di detto limite;
 - 6.2. ripartizione dell'eventuale residuo, a seguito dell'applicazione del precedente punto 6.1, tra tutte le Posizioni Organizzative.

TITOLO III. - CONDIZIONI DI LAVORO

Articolo 14. - Linee di indirizzo e criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro [art. 7, comma 4 lett. m) CCNL]

Le parti si accordano per l'approvazione delle seguenti linee di indirizzo e criteri generali in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente sono individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti a dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

4. Nei limiti delle disponibilità di bilancio l'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
6. La valutazione dei rischi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del D. lgs 81/2008, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress da lavoro-correlato, in applicazione dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi.

Articolo 15. - Banca delle ore (art. 38-bis, CCNL 14.9.2000) e limite individuale delle ore che possono confluire [art. 7, comma 4 lett. o) CCNL]

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. In applicazione dell'art. 38 CCNL 14.9.2000 e dell'art. 7, comma 4, lettera s) del CCNL 21.5.2018, nel conto delle ore confluiscano, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo annuo massimo di 40 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione.
3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o necessità personali e familiari.
4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Articolo 16. - Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita e lavoro - Flessibilità dell'orario di lavoro [art. 7, comma 4 lett. p) CCNL]

1. Al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, vengono individuati i seguenti criteri per la determinazione delle fasce temporali di flessibilità oraria:
 - a) la flessibilità consiste nella possibilità di anticipare o posticipare l'orario di entrata e di uscita, con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario nell'arco del mese in corso, in accordo con il responsabile di servizio;
 - b) le fasce temporali di flessibilità saranno determinate sulla base dell'orario di servizio;
 - c) la flessibilità dell'orario di lavoro può essere fruita senza bisogno di richiesta alcuna.
2. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D. Lgs. n. 151/2001;

OO.SS.			ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	AMP
			



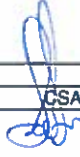

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

- b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 CCNL 21/05/18;
- d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
- f) siano dipendenti con nucleo familiare monoparentale e figli minori conviventi.

TITOLO IV. - TRATTAMENTI ACCESSORI FISSATI PER LEGGE

Articolo 17. - Criteri per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva [art. 7, comma 4 lett. g) CCNL]

1. Le parti concordano la definizione dei criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie del fondo incentivante "funzioni tecniche" di cui all'articolo 113, del decreto legislativo n. 50/2016 "Codice", e successive modifiche ed integrazioni.
2. Soggetti che concorrono alla ripartizione dell'80% del fondo, per appalti per servizi e forniture:
 - a) Responsabile Unico del Procedimento (R.U.P.)
 - b) Soggetti che svolgono attività di predisposizione e controllo della procedura di gara e di esecuzione del contratto;
 - c) Direttore dell'Esecuzione
 - d) Verificatore di Conformità;
 - e) Collaboratori dei soggetti di cui ai punti precedenti;
3. Conferimento incarichi, individuazione gruppi di lavoro, penali da ritardo, revoche
 - 3.1. Il direttore generale, attribuisce gli incarichi, definisce le modalità e i tempi di espletamento e individua i collaboratori avendo riguardo al grado di professionalità, di esperienza e di specializzazione richiesto dal singolo intervento e, ove possibile, secondo un criterio di rotazione, valutati i carichi di lavoro e tenuto conto di quanto disposto al successivo comma 6.
 - 3.2. Le penali, definite nel regolamento, da applicare ai soggetti incaricati, sono determinate dal direttore generale in relazione all'entità delle conseguenze legate all'eventuale ritardo o inadempimento. La penale, espressa in termini di riduzione percentuale del compenso spettante, può arrivare al massimo ad azzerare il compenso. Tali risorse non corrisposte costituiscono economia di bilancio.
 - 3.3. Le penali non trovano applicazione in tutti i casi in cui il ritardo non sia imputabile al personale.
4. Criteri di ripartizione dell'incentivo
 - 4.1. L'80% del fondo, destinato all'incentivo, viene ripartito, per ciascuna servizio, fornitura, con determinazione del direttore generale secondo i parametri di riferimento della tabella sotto indicata in rispetto delle specifiche competenze del personale coinvolto.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	GSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

Suddivisione dell'incentivo per le varie fasi del servizio o fornitura	Descrizione delle varie fasi del servizio o fornitura	Suddivisione quota incentivo per ogni singola attività/fase ai soggetti che vi prendono	
		Soggetti di cui al comma 2 lettere a) b), c), d)	Collaboratori di cui al comma 2 lettera e)
40%	RUP	70%	30%
15%	Predisposizione e controllo delle procedure di gara e di esecuzione dei contratti	60%	40%
30%	Direzione dell'Esecuzione	70%	30%
15%	Verifica di conformità	70%	30%

4.2. Le quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte dai suddetti dipendenti, in quanto affidate a personale esterno all'organico dell'amministrazione, ovvero prive dell'accertamento di cui al successivo art. 5, incrementano la quota del fondo di cui al comma 4 dell'art. 113, del D.lgs. n. 50/2016.

4.3. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. Gli incentivi complessivamente corrisposti nel corso dell'anno al singolo dipendente, anche da diverse amministrazioni, non possono superare l'importo del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.

5. Liquidazione del compenso incentivante

5.1. La liquidazione degli incentivi avverrà, previo accertamento positivo delle varie attività e fasi svolte, mediante apposito atto assunto dal direttore generale su proposta del Responsabile del procedimento.

5.2. Qualora in fase di svolgimento delle attività, si ravvisasse la possibilità di un accertamento diverso dal positivo, il direttore generale segnalerà formalmente il fatto ai soggetti interessati al fine di consentire l'adozione delle azioni più opportuni per il raggiungimento dell'accertamento positivo di cui al comma 5.1.

5.3. L'accertamento è positivo, parzialmente positivo ovvero negativo in relazione alle percentuali di realizzazione e dell'apporto dei dipendenti.

5.4. Nei casi di accertamento parzialmente positivo e negativo si deve attivare un percorso formale in contraddittorio prima di adottare l'atto definitivo di accertamento.

6. Le parti condividono, anche in ragione della natura degli incentivi in parola, l'opportunità di favorire, nel rispetto delle professionalità, dell'esperienza e della specializzazione necessarie, un'ampia compartecipazione del personale dipendente ai procedimenti oggetto di incentivo, anche prevedendo forme di collaborazione intersettoriale (tra più servizi) all'interno dell'Ente.

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

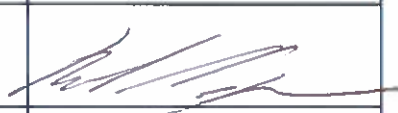
**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

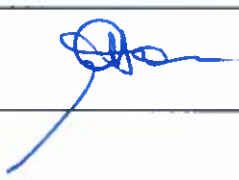
TITOLO V. - DISPOSIZIONI FINALI


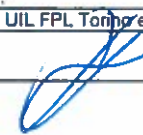


Articolo 18. Norme finali

1. La validità della presente Ipotesi di Accordo è subordinata all'approvazione degli organi dell'Agazia della mobilità piemontese, secondo le disposizioni regolamentari proprie dell'ente pubblico e nel quadro delle indicazioni fornite alla delegazione di parte pubblica con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 15 del 11/04/2019.
2. Le parti danno atto che in caso di approvazione senza variazioni della presente Ipotesi di Accordo da parte degli organi dell'Agazia della mobilità piemontese la stessa avrà valore di Accordo definitivo tra le stesse.

Torino,

OO.SS.	nella persona di	data	Firma
CGIL FP Torino	-	-	-
CISL FP Torino e Canavese	Negrino Riccardo	19/12/2019	
UIL FPL Torino e Piemonte	Acconciaioco Michele	19/12/2019	
CSA RAL	Serra Luigi	19/12/2019	

Agazia della mobilità piemontese	nella persona di	data	Firma
Delegazione di parte pubblica	Cesare Paonessa Direttore generale	19/12/2019	

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

ALLEGATO A - COSTITUZIONE FONDO

COSTITUZIONE FONDO				
Risorsa aventi carattere di certezza e stabilità		Anno		
Riferimento Contrattuale	Descrizione voci di finanziamento	2018	2019	2020
Articolo 67, comma 1 CCNL 21.05.2018	Importo Unico Consolidato	€ 229.119,21		
	Risorse a carico del bilancio relative alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative	-€ 133.158,00		
Totale A		€ 95.961,21	€ 95.961,21	€ 95.961,21
Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL				
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018	importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2015, a decorrere dal 31/12/2018 e a valere dall'anno 2019	€ 4,33	€ 1.580,80	€ 1.580,80
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018	importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data	€ 2.694,99	€ 3.014,44	€ 3.014,44
Totale B		€ 2.699,32	€ 4.595,24	€ 4.595,24
A+B		€ 98.660,53	€ 100.556,45	€ 100.556,45
Altri incrementi aventi carattere di certezza e stabilità				
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018	importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno (R.I.A.)		€ 16.624,01	€ 18.049,46
Art. 67 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2019	importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente			€ 25.726,89
Totale C		€ 0,00	€ 16.624,01	€ 43.776,35
Totale risorse aventi carattere di certezza e stabilità (TS=A+B+C)		€ 98.660,53	€ 117.180,46	€ 144.332,80
Risorse variabili				
Articolo 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge			da definire
Articolo 67, comma 3, lett. d) CCNL 21.05.2018	importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio		€ 398,21	
Articolo 67, comma 3, lett. i) CCNL 21.05.2018	importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale)			da definire
Articolo 67, comma 3, lett. k) CCNL 21.05.2018	integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito		€ 18.398,10	
Totale risorse variabili (TV)			€ 18.796,31	-
Articolo 68, comma 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018	risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.	€ 27.086,28	€ 27.222,79	da definire
Totale risorse residue (TR)		€ 27.086,28	€ 27.222,79	
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE TS+TV+TR		€ 125.746,81	€ 161.199,56	€ 144.332,80


OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA'
PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

ALLEGATO B -DESTINAZIONE FONDO

UTILIZZO DEL FONDO RISORSE DECENTRATE			
Riferimento contrattuale	Descrizione voci di utilizzo	2019	2020
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione			
	Progressioni orizzontali storiche	€ 80.898,49	€ 76.602,92
	indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c) CCNL 22/01/2004	€ 10.788,66	€ 10.506,96
	Articolo 68, comma 1 ultimo periodo CCNL 21.05.2018	€ 91.687,15	€ 87.109,88
Destinazioni specificamente regolate dalla contrattazione integrativa			
	premi correlati alla performance organizzativa	€ 9.800,00	€ 7.000,00
	premi correlati alla performance individuale	€ 14.700,00	€ 10.500,00
	indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis	€ 348,04	€ 1.016,00
	compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies	€ 8.500,00	€ 13.200,00
	compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter		
	Articolo 68, comma 2 lett. g) CCNL 21.05.2024		
	progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.		
	Articolo 68, comma 2 lett. j) CCNL 21.05.2027		€ 19.166,28
Totale risorse regolate dalla contrattazione		€ 33.348,04	€ 50.882,28
Totale utilizzo fondo risorse decentrate		€ 125.035,19	€ 137.992,16
Destinazioni ancora da regolare		€ 36.164,37	€ 6.340,64

1

CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	OO.SS.	UIL FPL Torino e Piemonte	ENTE
			CSA RAL	AMP
				

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENTE DELL'AGENZIA DELLA MOBILITA' PIEMONTESE 2019-2020-2021
ACCORDO ANNUALITA' ECONOMICHE 2019 - 2020**

DICHIARAZIONE CONGIUNTE

1. Le parti concordano che sia approfondita nel dettaglio la possibilità di individuare ed attribuire ai dipendenti dell'Agazia della mobilità piemontese l'istituto previsto all'art. 18, comma 1 , lett. a) del CCNL, per l'eventuale applicazione con decorrenza 2020.
2. Le parti concordano che sia oggetto di approfondimento, anche mediante coinvolgimento del CUG dell'Agazia, l'istituto di cui all'art. 30 del CCNL relativo alle ferie e riposi solidali per i dipendenti dell'Agazia della mobilità piemontese.
3. Le parti concordano che sarà oggetto di informazione l'andamento della fase sperimentale del progetto di Lavoro Agile in fase di avvio presso l'Agazia della mobilità piemontese, così come comunicato in data 18/12/2019 alle OO.SS e presentato in sede di contrattazione in data odierna.

1

OO.SS.				ENTE
CGIL FP Torino	CISL FP Torino e Canavese	UIL FPL Torino e Piemonte	CSA RAL	AMP
	