

COMUNITA' MONTANA DEL MONTE ACUTO DI MONTI

(Provincia di SASSARI)

L'art. 40 del D.Lgs. 154/2001, al comma 3sexies prevede che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigano una relazione illustrativa ed una relazione tecnico finanziaria, che devono essere certificate dagli organi di controllo.

L'obiettivo della contrattazione decentrata integrativa è la destinazione delle risorse disponibili per finalità utili e necessarie che migliorino l'efficacia e l'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Con deliberazione n. 31 del 16/05/2023 la Giunta comunitaria ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione relativa all'anno 2023; con determinazione n. 119 del 13/06/2023 della responsabile dell'area finanziaria, è stato preso atto delle decisioni della Giunta

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 80 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2023.

Relazione illustrativa

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa 27/06/2023 Contratto 03/07/2023
Periodo temporale di vigenza	Anno/i 2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente : Dr.ssa Meloni Maria Grazia Componenti : Nieddu Antonia – Pier Paolo Raspitzu Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), Firmatarie della preintesa: Carlo Norcia (CISL FP) – Rsu: Michele Bua Firmatarie dell'accordo: Carlo Norcia CISL FP
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comunità Montana del Monte ACUTO DI Monti SS
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2023

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data 14/06/2023 sulla costituzione del fondo ed in data 28/06/2023 sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il piano delle Performance e degli Obiettivi (annuale) con delibera di G.C. n. 24 del 31/03/2023
		È stato adottato il Programma triennale per la prevenzione della corruzione previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e ss. mm ed ii., delibera G.C. n. 40/021 anno 2022/2024 e RINVIO all'esercizio 2023 l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione della Pubblica Amministrazione 24 del 11/05/2022 e l'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013 Delibera 23 del 31/03/2023 aggiornamento Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e Piano triennale per la Trasparenza e del Codice di Comportamento Integrativo dei dipendenti per il triennio 2023-2025
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.
		La relazione delle performance 2022 è stata validata dal Nucleo di valutazione in data 14/04/2023 ai sensi dell'art. 14, comma 6, D.Lgs. 150/2009. L'Ente locale ha nominato, in forma associata, un Nucleo di Valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni.
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE (<i>parte normativa</i>)
CAPO I Articoli da 1 a 3	I primi tre articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.
CAPO II Articoli da 4 a 6	Il CAPO II è dedicato al trattamento economico del personale: <ul style="list-style-type: none"> I) produttività; II) incentivazione collegata alla performance III) ripartizione dei compensi relativi alla performance individuale
CAPO III Articoli da 7 a 23	Il CAPO III contiene le disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro e si compone di tre titoli: <ul style="list-style-type: none"> indennità condizioni di lavoro Compensi che comportano specifiche responsabilità; Compensi personale polizia Compensi per personale che svolge servizio esterno Remunerazione del personale che svolge attività aggiuntive Incentivazione personale educativo Incentivazione avvocati dell'ente Incentivazione di cui all'art. 113 del D.Lgs n. 50/2016 Incentivazione personale ufficio tributi Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate; Incentivazione lavoro agile Incentivazione del personale utilizzato con contratti di formazione e lavoro e dei dipendenti somministrati; Piani di razionalizzazione e risparmio Ripartizione del fondo delle risorse decentrate; reperibilità determinazione indennità di risultato correlazione tra ind. di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge
CAPO IV – Dall'art. 24 all'art. 25	Progressioni orizzontali
CAPO V Dall'art. 26 all'art. 35	<ul style="list-style-type: none"> Fasce di flessibilità oraria Banca delle ore Linee guida per il miglioramento ambiente lavoro Pari opportunità Orario multiperiodale Modalità e verifiche riduzione orario Verifica rispetto del tetto massimo delle 48 ore Individuazione gravi condizioni familiari Riflessi sulla qualità del lavoro Criteri per l'individuazione del personale esentato dai turni notturni
	personale a tempo parziale – applicazione trattamento

CAPO VI Dall'art. 36 all'art. 37	accessorio servizi minimi essenziali
CAPO VII Art. 38	la costituzione del fondo
CAPO VIII	Clausole di verifica e norme finali

L'accordo ha durata triennale per la parte normativa approvata in data 03/07/2023 per il triennio 2023/2025, e conserva comunque efficacia sino alla stipula del nuovo CCDI. Gli effetti giuridici (parte economica) decorrono dal giorno 1 gennaio 2023, salvo diverse prescrizioni del presente contratto. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Sono fatte salve le materie previste dal vigente CCNL che, per loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi e verifiche periodiche, essendo legate a fattori organizzativi contingenti.

I principali contenuti sono i seguenti:

Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza per il triennio 2023/2025, salvo l'applicazione del precedente contratto collettivo, come previsto dall'art. 8 comma 8 CCNL 16/11/2022 che prevede che i CCI "conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascun Ente, dei successivi CCI".
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese novembre di ciascun anno;
4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione Settore Finanziario n. 119 del 13/06/2023 – Delibera di Giunta Comunale n. 31 del 16/05/2023.

Nell'anno di riferimento la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dall'art. 9 comma 2bis del D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo, e della Legge 208/2015 art. 1 comma 236, e del c.c.n.l. ultimo approvato, *nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione*, come l'integrazione dello 0,22% del Monte salari anno 2018 (per Euro 100,94).

Art. 4 Strumenti per la produttività:

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nell'anno di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato i seguenti strumenti di premialità:

- a) i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività "); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente;
- b) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dai contratti collettivi nazionali ed integrativi, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010); istituto per il quale si applica il Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente,
- c) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata (si veda successivo Capo III) del presente Contratto decentrato ;

Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale, sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione, sono quelle di cui alla metodologia approvata con deliberazione di G.C. n. 27 del 25/05/2022.

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate in primo luogo per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. La attribuzione dei compensi di cui all'art. 80, co. 2, lett. a) e b) del CCNL 16 novembre 2022 è strettamente correlata alla performance organizzativa ed a quella individuale, intesa come effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi e come raggiungimento di standard predeterminati di qualità dell'attività amministrativa e di "buona amministrazione" ed è quindi attuata – secondo le modalità definite nel presente articolo – a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni e integrazioni.
2. La incentivazione della performance è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. Almeno il 30% della parte variabile del fondo, ad eccezione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di quelle provenienti dall'amministrazione finanziaria per le notifiche effettuate dal comune per suo conto, è destinato alla incentivazione della performance individuale. La quota prevalente, intesa come maggioritaria, delle risorse di parte variabile con le esclusioni di cui al precedente periodo, sono destinate alla incentivazione della performance organizzativa e di quella individuale, nonché alla erogazione delle indennità per condizioni di lavoro, turno, reperibilità, per le attività aggiuntive svolte in giornate festive, specifiche responsabilità, di funzione dei vigili e per il servizio esterno degli stessi.
3. La predetta finalità viene realizzata seguendo tre modalità di incentivazione della produttività:

a) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e dell'ente, che consentano la partecipazione di tutti i dipendenti alla ripartizione di tali risorse, che saranno attribuite a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi e della presenza delle condizioni di virtuosità dell'ente previste dal sistema di valutazione, ivi compresi gli esiti della c.d. customer satisfaction (c.d. incentivazione della performance organizzativa);
b) la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi individuali assegnati a tutti i dipendenti dai Titolari di E.Q., e che saranno attribuiti a seguito dell'accertamento da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) del grado di raggiungimento degli obiettivi ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Tali obiettivi devono essere coerenti con quelli assegnati nel PEG ai singoli titolari di E.Q., anche se non necessariamente devono essere compresi tra essi (c.d. incentivazione della performance individuale);
c) il finanziamento di progetti di innovazione che realizzino nuovi servizi o attività la cui partecipazione è limitata ai dipendenti individuati dal Titolare di E.Q. sulla base delle priorità indicate dalla Giunta, anche con riferimento a specifici settori, nonché anche con un carattere trasversale che può riguardare alcuni o financo tutti i settori. Anche in questi casi le risorse saranno attribuite a seguito dell'accertamento del grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dell'OIV (o nucleo di valutazione) ed alla valutazione da parte dei titolari di E.Q. Anche queste risorse vanno considerate comprese nell'ambito della c.d. incentivazione della performance individuale.

4. Una quota di tale compenso può essere destinata alla incentivazione del personale parzialmente utilizzato dal comune e da una unione e/o da un'altra forma di gestione associata.

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche viene suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al co. 3.

Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance

1. Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 16 novembre 2022 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del comma. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato su proposta dei titolari di E.Q.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli

obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo degli obiettivi assegnati disposta dalla giunta, la ripartizione tra i singoli dipendenti, avviene per il 50% sulla base del rilievo e della complessità delle attività ad esse richieste per come valutata dal titolare di E.Q. e per il 50% in relazione al peso potenziale di cui al successivo co. 7.

5. All'inizio del periodo di valutazione i Titolari di E.Q. assegnano, in coerenza con gli obiettivi ad essi assegnati attraverso il PIAO, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva. Tale assegnazione riguarda sia gli obiettivi di cui alla lett. b) che quelli relativi alla lett. c) del precedente art. 4, co. 3. Per l'assegnazione delle risorse di cui alla lettera a) del citato co. 3 del precedente art. 4, si deve fare riferimento ai parametri in cui si articola la performance organizzativa indicati nel sistema di valutazione dell'ente in coerenza con le indicazioni della Funzione Pubblica. Tali risorse saranno assegnate tra i singoli dipendenti per il 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori dell'intero ente e per il restante 50% con riferimento agli obiettivi ed indicatori della specifica articolazione organizzativa in cui il dipendente è utilizzato.

6. Gli obiettivi ed i parametri così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio Titolare di E.Q. preventivamente rispetto all'arco temporale in cui gli stessi devono essere raggiunti. In tale circostanza il titolare di E.Q. provvede anche alla assegnazione/comunicazione degli altri fattori su cui verrà effettuata la valutazione, quali ad esempio gli indicatori dei comportamenti organizzativi e/o quelli delle competenze professionali etc.

7. Il peso potenziale, finalizzato ad assicurare un' equa distribuzione delle risorse assegnate alla produttività per la parte in cui vi concorre tutto il personale (lett. b) del co. 3 dell'art. 5), viene calcolato in ragione del numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato e determinato delle strutture e della posizione di inquadramento giuridico, con una diminuzione proporzionale alla minore durata dell'impegno lavorativo nel caso di dipendenti in part time. Esso si riferisce alle risorse umane appartenenti all'unità organizzativa e viene calcolato sommando, per ciascuna struttura, il peso economico attribuito a ciascun dipendente, secondo i valori indicati nella seguente tabella e che sono calcolati con riferimento al trattamento economico fondamentale definito dalla contrattazione nazionale:

posizione giuridica	peso
Operatore categoria A	0,95
Operatore esperto categoria B	1
Istruttore categoria C	1,13
Funzionario /elevata qualificazione Categoria D	1,25

8. I Titolari di E.Q., sulla base dei calcoli effettuati dal Servizio Personale, una volta avuta comunicazione del budget potenziale spettante alle strutture di competenza, nonché della quota di incentivo potenziale spettante a ciascun dipendente, ne danno comunicazione preventiva al proprio personale.

9. Al fine di considerare nella quantificazione dell'utilizzo del peso potenziale alcune particolarità dovute alla flessibilità dell'assegnazione del personale alle strutture si terrà conto dei seguenti elementi di differenziazione:

- ◆ Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.
- ◆ Periodi di assegnazione alla struttura: equiparata al valore 12 la presenza convenzionale

piena di 12 mesi annui per ogni dipendente, si detrarranno proporzionalmente da tale presenza teorica di mancato servizio per cause quali l'assegnazione in corso d'anno alla struttura e la cessazione dal servizio prima del termine dell'anno di riferimento (assunzione a tempo determinato con servizio effettivo per una parte dell'anno, mobilità verso altra struttura, pensionamento, ecc.).

10. Sulla base di specifiche relazioni realizzate dai Titolari di E.Q., nelle quali dovranno essere indicati lo stato di attuazione degli obiettivi, le eventuali ragioni del mancato raggiungimento dei risultati previsti o degli scostamenti registrati, si definirà la percentuale di raggiungimento degli obiettivi. Tale attestazione è fornita dallo OIV o dal nucleo di valutazione.

11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale

di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

12. La valutazione dei dipendenti è effettuata dal Titolare di E.Q., sulla base dei criteri definiti nella metodologia di valutazione. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n. 150/2009 per come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura, calcolata sulla base del punteggio ottenuto dal titolare di E.Q., in relazione ai fattori di valutazione delle performance organizzativa ed individuale. La relativa metodologia è adottata dall'ente previa informazione e, a richiesta, confronto con i soggetti sindacali limitatamente ai criteri generali e ad esclusione della scheda.

La misura del compenso è definita sulla base delle seguenti fasce:

- a) 100% della indennità per punteggi compresi tra 96 e 100 punti su 100;
- b) 90% della indennità per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;
- c) 80% della indennità per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;
- d) 70% della indennità per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- e) 60% della indennità per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- f) 50% della indennità per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- g) 0% della indennità per punteggi inferiori a 50.

13. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 150 giorni nel corso dell'anno, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

1. I compensi legati alla performance individuale, intendendo come tali quelli di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4 devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che hanno ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di cui al co. 12 del precedente art. 5. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

La produttività rientra nei limiti stabiliti dal CCNL art. 80 comma 3 “la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all’art. 79, comma 2, con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell’art. 67 del CCNL 21/05/2018 di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse” in quanto tale percentuale viene calcolata sulle risorse variabili del Fondo.

Applicato anche il premio di maggiorazione del premio individuale art. 81 nuovo CCNL destinato al personale che consegue valutazioni piu’ elevate secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell’Ente, dato atto che i dipendenti sono n. 2, non titolari di posizioni organizzative, il premio verrà erogato ad una sola unità.

Capo III dall’art. 7 all’art. 23 Vengono elencate le fattispecie, criteri per corrispondere le varie indennità

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l’erogazione dei compensi accessori di seguito definiti “indennità”;
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali;
4. L’effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.;
5. L’indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di “resa” della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l’erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l’attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Funzionario PO;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

Art. 9 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un’unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,20 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,20 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno per ciascun agente contabile/economista.

Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l’indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 15,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo svolgimento delle attività).

Art. 10 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

dall'esercizio di compiti legati ai processi di digitalizzazione ed innovazione tecnologica; dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati; da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; da incarichi di project manager e/o di supporto assegnati, anche temporaneamente, relativi a programmi o progetti finanziati da fondi nazionali o europei; dallo svolgimento di compiti di addetto all'Urp, di formatore professionale, di addetto ai servizi di protezione civile; dall'esercizio delle funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Titolare di E.Q., l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Titolare di E.Q., con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal servizio personale, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti.

Le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Titolare di E.Q., l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni. Detti provvedimenti, da emanarsi entro trenta giorni dalla firma del presente contratto decentrato, dovranno definire le responsabilità assegnate al personale. L'assegnazione da parte del Titolare di E.Q., con provvedimento scritto e comunicato al Servizio Personale, degli incarichi di specifiche responsabilità, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa. Questa indennità sarà erogata nell'ambito delle risorse destinate dalla contrattazione decentrata al finanziamento di tale istituto. Le risorse destinate al finanziamento di questa indennità sono ripartite dal servizio personale, previa informazione ai soggetti sindacali, tra i vari Settori in relazione alla misura del peso della posizione dirigenziale, al numero di dipendenti, al numero di sedi, alla tipologia dei procedimenti.

I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle aree degli operatori esperti, istruttori e funzionari/elevate qualificazioni e i relativi compensi, sono i seguenti:

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, per coordinamento, formalmente affidato, di squadre operai (Capi Operai).
Euro **2.400,00**

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Titolare di E.Q.
Euro **2.700,00**

Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni dal Titolare di E.Q.
Euro **3.000,00**

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli operatori esperti, individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile,
Euro **300**

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area degli istruttori, individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile
Euro **325**

Responsabilità formalmente attribuita a dipendente dell'area dei funzionari/elevate qualificazioni individuato dal Titolare di E.Q./Responsabile di Settore, come addetti agli URP, formatori professionali, addetti ai servizi di protezione civile
Euro **350**

In sede di verifica annuale della ripartizione delle risorse disponibili i predetti parametri possono essere soggetti a revisioni ed integrazioni, previa informazione ai soggetti sindacali.

Per quest'anno non sono previste erogazioni di tali fattispecie.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni), in caso di assunzione e/o cessazione.

Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 180 giorni nell'anno solare.

Art. 14 forme di incentivazione di cui all'art. 113 del D Lgs 50/2016

La ripartizione delle risorse (comprehensive degli oneri previdenziali ed assistenziali) di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 è disposta, sulla base delle indicazioni dettate dal regolamento adottato dall'ente con delibera di Giunta Comunitaria n. 52 in data 19/10/2018, oltre che dai

principi dettati dal legislatore e sempre a condizione che l'aggiudicazione sia avvenuta tramite appalto. In caso di modifiche apportate dal legislatore, verrà di conseguenza aggiornato il regolamento comunitario citato in precedenza.

CAPO IV – Progressione economica orizzontale. Art. 24 E 25 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche;

2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure stabilite nell'art. 25 del presente CCDI .

3. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

4. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

5. Qualora il sistema di misurazione e valutazione nei tre anni precedenti l'anno in cui si decide di attivare la PEO è rimasto inalterato, si calcola la media dei punteggi.

6. Qualora il sistema di misurazione e valutazione fosse stato modificato o per la valutazione del personale proveniente da altri enti con diversi sistemi di valutazione, si procede ad una armonizzazione dei punteggi con sistema proporzionale in riferimento al sistema di valutazione in essere.

7. Come stabilito dall'Aran con nota prot. 8050 del 24.08.2021, *"in relazione ad una fattispecie in cui non fosse possibile disporre della valutazione relativa ad un intero anno per una dipendente che sia stata assente per la fruizione dei congedi a tutela della maternità e paternità di cui al D. Lgs 151 del 2001, l'istituto di cui all'art. 16, comma 3, potrebbe essere comunque applicato tenendo conto solo delle valutazioni disponibili per la lavoratrice nel suddetto triennio"*.

8. In sede di contrattazione decentrata, verrà determinato il numero e la categoria del personale che può concorrere alle progressioni economiche di categoria. Per il 2023 si prevede n. 1 progressione nell'area degli Istruttori, con decorrenza dal 01.01.2023.

la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 8 ore. Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni i criteri di suddivisione dei punteggi sopra descritti saranno fissati dal successivo regolamento comunitario sui differenziali stipendiali.

d) in caso di parità di punteggio effettuerà la progressione il dipendente più anziano di età.b) in sede di

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (Parte Economica) è annualmente ripartita la percentuale degli aventi diritto, distinti per Categoria di appartenenza;

Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende (compreso il personale in distacco sindacale), ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

In caso di mancato utilizzo delle risorse destinate alle progressioni, i risparmi possono confluire nelle risorse destinate alla produttività.

Art. 22 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Posizione organizzative (da ora solo P.O.):

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari al 25% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;

L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione per le P.O. di seguito riportato

La misura della indennità di risultato delle E.Q., fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:

100% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 96 e 100 punti su 100;

90% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 95 punti su 100;

80% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 90 punti su 100;

70% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;

60% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;

50% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;

0% della indennità di posizione per punteggi inferiori a 50.

Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano il fondo per la contrattazione decentrata del personale e sono utilizzati per la incentivazione della performance individuale. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti a titolari di e.q. superino, su base annua l'ammontare di euro 20.000,00, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di e.q. è ridotta del 10%.

tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa e la relativa operazione è effettuata dopo che, ai sensi del co. 2 del precedente articolo, la misura complessiva delle risorse destinate alla

retribuzione di risultato dei titolari di e.q. è stata ricondotta nel tetto massimo previsto per questi compensi.

Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL e la retribuzione di risultato delle P.O., le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere i seguenti:

- a) gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113 del d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50;
- b) i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9 della legge 114/2014;
- c) i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9 maggio 2006;
- d) i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del d.lgs. 446/1997 e ss. mm. ed ii;
- e) i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del d.l. 437/1996, convertito nella legge 556/1996, spese del giudizio.

L'allegato contiene la tabella analitica della costituzione del fondo e suo utilizzo.

Il fondo è costituito da **Euro 4.542,26** di risorse stabili ed Euro 120.607,94 di risorse variabili per complessivi Euro **125.150,20**

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Destinazione a valere sulle risorse fisse	
Altro a titolo di riclassificazione personale dall'ex 1' e 2' qualifica ai sensi dell'art. 8 ccnl 09.05.2006	00,00
Art 67 c. 1 importo consolidato – progressioni economiche orizzontali	€ 534,81
Art. 67 comma 1- importo consolidato - indennità di comparto	1.182,82
Art. 67 c. 1 – importo consolidato – indennità particolare e specifiche responsabilità	0
Art. 67 c. 1 – importo consolidato – indennità condizioni di lavoro disagio	240,00
Art. 67 c. 1 – importo consolidato – – indennità condizioni di lavoro - reperibilità	0
Totale	1.957,63
Residuo risorse stabili	2.584,63
Risorse variabili	120.607,94

Totale risorse variabili	123.192,57
Art. 67 comma 3 lett. C – compensi correlati alle risorse indicate per incentivi tecnici	120.000,00
	0
Nuove progressioni	750,00
	0
– produttività collettiva e premio individuale per n. 2 unità	2.076,57
compensi correlati alle performance individuali maggiorazione	366,00
	0
Totale	125.150,20

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il nuovo regolamento sull'ordinamento degli Uffici e servizi nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance

il Piano degli obiettivi anno 2023 è stato approvato dalla Giunta Comunitaria con atto n. 24 del 31/03/2023.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

In base alla definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle categorie si specifica quanto segue:

Non sarà possibile prevedere, per ogni anno, progressioni economiche orizzontali in misura superiore al 50% dei dipendenti dell'ente.

Lo schema di CCDI prevede una nuova progressione economica su n. 2 dipendenti complessivamente in forza categorie "C con decorrenza dal 01.01.2023. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi 2023, ci si attende un incremento della produttività di tutto il personale dell'Ente, nonché il mantenimento dello standard qualitativo già offerto.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

IL DIRIGENTE

F.to DR.SSA MARIA GRAZIA MELONI

E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Dott.ssa Meloni Maria Grazia