

Comune di Golfo Aranci

L'art. 40 del D.l.vo 165/2001, al comma 3 – sexies, 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. 219 del 07.12.2023 la Giunta Comunale ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione relativa all'anno 2023; con determinazioni del Responsabile del Servizio Finanziario n. 227 del 05.12.2023 e 230 del 07.12.2023 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2023.

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 I - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi di CCDI parte economica 19.12.2023 CCDI definitivo del 28.12.2022
Periodo temporale di vigenza		1 GENNAIO 2023 – 31 DICEMBRE 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Segretario Comunale – Dott. Fabio Fais – Presidente Responsabile Area finanziaria – Dott. Simone Bertuccelli - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL - assente SIND. CISL FP – Carlo Norcia SIND. UIL FPL - assente SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI - assente R.S.U.: Dott.ssa Margherita Fois (presente) Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. CISL FP – Carlo Norcia
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Golfo Aranci con contratto a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2023
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	In data 21.12.2023 è stato acquisito il parere positivo del revisore dei conti Dott Alessandro Beccu
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Non è stato rilevato nessun rilievo da parte del Revisore dei Conti Dott. Alessandro Beccu
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	Con deliberazione di G.C. 56 del 04.04.2023 (e modifica con G.C. 169 del 12.09.2023) è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009

adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con delibera di Giunta Comunale n. 20 del 23.02.2023 è stato adottato il piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009
		Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 sul sito istituzionale del Comune di Golfo Aranci www.comune.golfoaranci.ss.it La relazione della Performance 2022 è stata validata in data 12.09.2023 (verbale n. 4) dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.lgs n. 150/2009. I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs n. 150/2009) . L'Ente locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2023 già con la determina di costituzione del Fondo n. 230 del 07.12.2023, il Responsabile Area Finanziaria ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 68 comma 1 del CCNL 21.5.2018 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo

complessivo pari ad € 73.753,38, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno deciso la destinazione delle risorse per l'anno:

1. Progressioni economiche orizzontali specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno: € 0,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 1 CCNL 16.11.2022

Gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti.

Art. 14 CCNL 16.11.2022

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità. Per il personale delle Sezioni Speciali si applica quanto previsto, rispettivamente, dagli artt. 92, 96, 102 e 106.

2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati: a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), tale termine può essere ridotto a 2 anni o elevato a 4. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura; b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per ciascuna area viene definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), in coerenza con le risorse di cui al comma 3 previste per la copertura finanziaria degli stessi; c) non è possibile

attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva; d) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri: 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità; 2) esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi; 3) ulteriori criteri, definiti in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) correlati alle capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi di cui all'art. 55 (Destinatari e processi della formazione); e) la ponderazione dei criteri di cui alla lettera d) è effettuata in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie); in ogni caso al criterio di cui al punto 1 della lettera d) non può essere attribuito un peso inferiore al 40% del totale ed al criterio di cui al punto 2, della stessa lettera d), non può essere attribuito un peso superiore al 40% del totale. f) per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è possibile attribuire un punteggio aggiuntivo complessivamente non superiore al 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d). Tale punteggio aggiuntivo, definito in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie), può anche essere differenziato in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica attribuita al dipendente; g) in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, lett. c) (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti, livelli e materie) possono essere, inoltre, definiti i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, nel rispetto del principio di non discriminazione.

3. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b).

4. Ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione).

5. I differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b), cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree).

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area. Art. 23 D.lgs 150/2009 Progressioni economiche

1. Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche di cui all'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, come introdotto dall'articolo 62 del presente decreto, sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

Articolo 52 Disciplina delle mansioni D.lgs 165/2001

1 bis. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica

2. Indennità di turno: **€ 6.336,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. d CCNL 16.11.2022

D) il pagamento delle indennità di turno;

Art. 30 CCNL 16.11.2022

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.

2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.

3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri: a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno; b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne o per comprovate e sopravvenute esigenze di servizio. Per i servizi educativi e scolastici fanno eccezione i periodi di sovrapposizione dovuti alle esigenze di compresenza stabiliti dal progetto didattico educativo adottato. c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive; d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore; e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.

4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.

5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti come segue: a) turno diurno, antimeridiano e pomeridiano (tra le 6,00 e le 22,00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL; b) turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL; c) turno festivo-

notturmo: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL; d) turno festivo infrasettimanale: maggiorazione oraria del 100% della retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. c) del presente CCNL.

6. L'indennità di cui al comma 5 è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.

7. Agli oneri derivanti dal presente articolo si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). 8. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, di cui all'art. 36, comma 4 del presente CCNL può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni, anche in relazione a quanto previsto dall'art. 53, comma 2, del D. Lgs. n. 151/2001. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.

3. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) **€ 415,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 70 bis CCNL 21.5.2018

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività: a) disagiate; b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute; c) implicanti il maneggio di valori.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri: a) valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente; b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Il CCDI 2023-2025 ha quantificato tale indennità come segue:

2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziare a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 ÷ € 15,0070, nonché secondo la seguente articolazione:

3. Disagio: € 1,00 al giorno

4. Rischio: € 1,15 al giorno

5. Maneggio valori, nelle modalità indicate nel prospetto seguente:

<i>Valore annuo individuale in euro</i>	<i>Indennità giornaliera</i>
<i>0 – 5.000,00</i>	<i>€ 0,51</i>

5.001,00 – 7.500,00	€ 0,77
7.501,00 – 10.000,00	€ 1,05
10.001,00 – 15.000,00	€ 1,35
Oltre 15.000,00	€ 1,55

- 4.** Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) **€ 1.900,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 84 CCNL 16.11.2022

1. Per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL e seguenti, può essere riconosciuta, secondo i criteri generali di cui all'art. 7 comma 4 lett. f) (Contrattazione integrativa), una indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione). A titolo esemplificativo e non esaustivo: - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679); - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi; - specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale; - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi; - specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione; - specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto; - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; - specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile; - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; - specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace; - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016; - specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

2. La presente disciplina non si applica al personale appartenente ai profili di educatore, insegnante e docente di cui alla Sezione personale educativo e scolastico.

All'art. 24, comma 9, il CCDI 2023-2025 ha previsto che:

All'inizio di ciascun anno i Responsabili individuano le specifiche responsabilità da finanziare e, sulla base del budget disponibile destinato alle stesse, effettuano la pesatura in relazione ai criteri e ai parametri contemplati nelle schede di cui all'alleato A.

5. Indennità di servizio esterno (Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022 e art. 100 CCNL 16.11.2022) (Vigilanza) **€ 1.200,00**;

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. f CCNL 16.11.2022

f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 100;

Art. 100 CCNL 16.11.2022

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 - Euro 15,00.

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 30 (Turno) del presente CCNL; b) è cumulabile con le indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva; d) è cumulabile con i compensi derivanti da attività svolte per conto di soggetti terzi con oneri a carico di questi ultimi.

4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del presente CCNL.

6. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) **€ 34.210,55**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

Riteniamo che la produttività collettiva possa essere correlata al conseguimento di specifici risultati e/o obiettivi assegnati dall'ente ad un gruppo o a una struttura, con la individuazione anche di uno specifico finanziamento definito in sede di contrattazione decentrata. La contrattazione decentrata deve, naturalmente, stabilire anche i criteri per la valutazione, da parte dei dirigenti, dell'apporto dei singoli lavoratori al conseguimento del risultato complessivo.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

7. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € **3.650,93**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. B CCNL 16.11.2022

B) premi correlati alla performance individuale

Art. 69 CCNL 21.5.2018

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art.18 D.lgs 150/2009 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance"

1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.

2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.

Parere Aran 499-18A8.

La produttività individuale potrebbe essere individuata come momento di verifica e di valutazione di ogni singolo lavoratore, da parte del competente dirigente, con riferimento agli impegni di lavoro specifici derivanti dall'affidamento dei compiti da parte del competente dirigente.

Suggeriamo, in ogni caso, di non attribuire troppo rilievo all'una o all'altra forma di incentivazione; nella sostanza occorre sempre assicurare un corretto percorso di valutazione che ogni ente è tenuto ad adottare, previa concertazione, ai sensi dell'art.6 del CCNL del 31.3.99.

8. Incentivazione funzioni tecniche (art. 80, c. 2, lett. g CCNL 16.11.2022) € **15.000,00**

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 45 D.LGS. 36/2023

1. Gli oneri relativi alle attività tecniche indicate nell'allegato I.10 sono a carico degli stanziamenti previsti per le singole procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti. In sede di prima applicazione del codice, l'allegato I.10 è abrogato a decorrere dalla data di entrata in vigore di un corrispondente regolamento adottato ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, con decreto del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, sentito il Consiglio superiore dei lavori pubblici, che lo sostituisce integralmente anche in qualità di allegato al codice.

2. Le stazioni appaltanti e gli enti concedenti destinano risorse finanziarie per le funzioni tecniche svolte dai dipendenti specificate nell'allegato I.10 e per le finalità indicate al comma 5, a valere sugli stanziamenti di cui al comma 1, in misura non superiore al 2 per cento dell'importo dei lavori, dei servizi e delle forniture, posto a base delle procedure di affidamento. Il presente comma si applica anche agli appalti relativi a servizi o forniture nel caso in cui è nominato il direttore dell'esecuzione. È fatta salva, ai fini dell'esclusione dall'obbligo di destinazione delle risorse di cui al presente comma, la facoltà delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti di prevedere una modalità diversa di retribuzione delle funzioni tecniche svolte dai propri dipendenti.

3. L'80 per cento delle risorse di cui al comma 2, è ripartito, per ogni opera, lavoro, servizio e fornitura, tra il RUP e i soggetti che svolgono le funzioni tecniche indicate al comma 2, nonché tra i loro collaboratori. Gli importi sono comprensivi anche degli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione. I criteri del relativo riparto, nonché quelli di corrispondente riduzione delle risorse finanziarie connesse alla singola opera o lavoro, a fronte di eventuali incrementi ingiustificati dei tempi o dei costi previsti dal quadro economico del progetto esecutivo, sono stabiliti dalle stazioni appaltanti e dagli enti concedenti, secondo i rispettivi ordinamenti entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del codice.

4. L'incentivo di cui al comma 3 è corrisposto dal dirigente, dal responsabile di servizio preposto alla struttura competente o da altro dirigente incaricato dalla singola amministrazione, sentito il RUP, che accerta e attesta le specifiche funzioni tecniche svolte dal dipendente. L'incentivo complessivamente maturato dal dipendente nel corso dell'anno di competenza, anche per attività svolte per conto di altre amministrazioni, non può superare il trattamento economico complessivo annuo lordo percepito dal dipendente. L'incentivo eccedente, non corrisposto, incrementa le risorse di cui al comma 5. Per le amministrazioni che adottano i metodi e gli strumenti digitali per la gestione informativa dell'appalto il limite di cui al secondo periodo è aumentato del 15 per cento. Incrementa altresì le risorse di cui al comma 5 la parte di incentivo che corrisponde a prestazioni non svolte dai dipendenti, perché affidate a personale esterno all'amministrazione medesima oppure perché prive dell'attestazione del dirigente. Le disposizioni del comma 3 e del presente comma non si applicano al personale con qualifica dirigenziale

5. Il 20 per cento delle risorse finanziarie di cui al comma 2, escluse le risorse che derivano da finanziamenti europei o da altri finanziamenti a destinazione vincolata, incrementato delle quote parti dell'incentivo corrispondenti a prestazioni non svolte o prive

dell'attestazione del dirigente, oppure non corrisposto per le ragioni di cui al comma 4, secondo periodo, è destinato ai fini di cui ai commi 6 e 7.

6. Con le risorse di cui al comma 5 l'ente acquista beni e tecnologie funzionali a progetti di innovazione, anche per incentivare:

- a) la modellazione elettronica informativa per l'edilizia e le infrastrutture;
- b) l'implementazione delle banche dati per il controllo e il miglioramento della capacità di spesa;
- c) l'efficientamento informatico, con particolare riferimento alle metodologie e strumentazioni elettroniche per i controlli.

7. Una parte delle risorse di cui al comma 5 è in ogni caso utilizzata:

- a) per attività di formazione per l'incremento delle competenze digitali dei dipendenti nella realizzazione degli interventi;
- b) per la specializzazione del personale che svolge funzioni tecniche;
- c) per la copertura degli oneri di assicurazione obbligatoria del personale.

8. Le amministrazioni e gli enti che costituiscono o si avvalgono di una centrale di committenza possono destinare, anche su richiesta di quest'ultima, le risorse finanziarie di cui al comma 2 o parte di esse ai loro dipendenti di tale centrale in relazione alle funzioni tecniche svolte. Le somme così destinate non possono comunque eccedere il 25 per cento dell'incentivo di cui al comma 2.

9. Incentivazione specifiche attività - Compensi IMU e TARI (art. 68 c. 2, lett. g CCNL 21.5.2018) € 20.000,00

RIFERIMENTI NORMATIVI/CONTRATTUALI:

Art. 80 comma 2 lett. g CCNL 16.11.2022

G) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018;

Art. 1 comma 1091 della L. 145 del 31.12.2018 - Legge di Bilancio 2019

1091. Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali

e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.

10. Premi collegati alla performance organizzativa – Compensi per Sponsorizzazioni, convenzioni e servizi conto terzi € 500,00 per celebrazioni matrimoni (Regolamento approvato con Delibera C.C. n. 65 del 30.11.2010 modificato con del CC 18 del 31.3.2017.

Si riportano di seguito i principali articoli, per quanto qui interessa, del CCDI 2023-2025:

Titolo V

Criteri generali di Ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa

Art. 14 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la Contrattazione integrativa -

1. Ai sensi del comma 5, dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. Pertanto, la ripartizione delle risorse finanziarie accessorie deve rispettare il principio della corrispettività.
2. A tal fine l'ente rende annualmente disponibili alla Contrattazione, tutte le risorse confluite nel Fondorisorse decentrate costituite secondo la disciplina di cui all'art. 79 del CCNL 11 Novembre 2022, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i trattamenti economici previsti al comma 1 dell'art. 80 del richiamato CCNL.
3. La Contrattazione Integrativa, riserva la quota eccedente le risorse stabili di cui al precedente comma 2 e la quota delle risorse variabili – costituite ai sensi dell'art. 79 comma 2 del CCNL 11 Novembre 2022, destinandole, ricorrendone i presupposti, a remunerare, così come previsto dal comma 2¹⁹ dell'art. 80 del richiamato CCNL:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale
 - c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del CCNL 21 Maggio 2018²⁰;
 - d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del CCNL 11 Novembre 2022;
 - f) indennità di funzione di cui all'art. 97²³ ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100²⁴ del CCNL 11 Novembre 2022;
 - g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3 lett. c)²⁵ del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter²⁶ del CCNL 21.05.2018;
 - h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f)²⁷ del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54²⁸ del CCNL del 14.09.2000;

- i) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;
- j) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2²⁹ CCNL 11 Novembre 2022.

4. La contrattazione integrativa, così come previsto al comma 3 dell'art. 80 del CCNL 11 Novembre 2022 destina, ai trattamenti economici di cui al comma 2 del citato art. 80, lettere a)³⁰, b)³¹, c)³², d)³³, e)³⁴, f)³⁵, la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79, comma 2 del CCNL 11 Novembre 2022, ove stanziato, con esclusione delle lettere c),³⁶ f)³⁷, g)³⁸ del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2³⁹. Per la ripartizione delle risorse di cui al presente comma si fa ricorso al programma di cui all'allegato (A).

5. Le eventuali risorse di cui al comma 3 non integralmente utilizzate nell'anno vengono portate ad integrazione delle risorse di cui al precedente comma 4 dell'anno successivo.

6. Ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 11 Novembre 2022, sulla materia di cui al presente articolo vigel'obbligo a stipulare pertanto qualora, non si raggiunga l'accordo ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, ciascun ente vi può provvedere autonomamente e in via provvisoria, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.

Art. 17 - Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance⁴⁴

1. Il trattamento accessorio collegato alla performance viene annualmente attribuito a livello di ente, in funzione degli esiti della valutazione della performance conseguita in relazione:
 - b) al contributo dato al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa;
 - c) al grado di conseguimento degli obiettivi specifici del CdR di appartenenza;
 - d) alla valutazione dei comportamenti

organizzativi Il punteggio minimo per l'accesso al premio è pari al 60%.

2. Il premio viene distribuito in base alla seguente articolazione per classi di merito:
 - a) Per valutazioni < al 60% il dipendente non accede al premio;
 - b) Per valutazioni $\geq$ 60% il dipendente accede in termini proporzionali al risultato conseguito;
3. Per il personale, funzionalmente dipendente dai titolari di E.Q., la quantificazione del trattamento accessorio è determinato nel modo come appresso indicato:

Area	Valore Parametro
Operatori	100
Operatori Esperti	110
Istruttori	120

4. Le disposizioni di cui al precedente comma 3 trovano applicazione anche per il personale assunto con contratto a tempo determinato di durata non inferiore ad un anno.
5. Se e qualora un dipendente sia risultato assente per più di sei mesi (anche non consecutivi) è l'assenza è tale da non consentire la misurazione e conseguente valutazione delle performance del dipendente, la stessa viene cessata per l'anno di riferimento e non concorre alla determinazione della graduatoria ai fini dell'attribuzione della progressione economica.
6. I residui generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al precedente comma 5, sono portati in aumento alla quota di cui al comma 4 dell'art. 14 del presente CCDIT.

Art. 18 - Differenziazione del premio individuale⁴⁵

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale collegato alla performance che si aggiunge alla quota del premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi, a condizione che il punteggio conseguito sia pari o superiore al 90% di quello attribuibile. La misura di detta maggiorazione è fissata annualmente e non può essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati al personale ai sensi del comma 1 ed è assegnata a non più del 35%, arrotondato, secondo le consuete regole convenzionali, all'unità superiore, del personale afferente a ciascuna Area Funzionale, che abbia conseguito la suddetta valutazione.
2. Per la determinazione dell'importo da attribuire al personale di cui al comma 1, si utilizza il sistema di calcolo all'allegato (A). al presente CCIA
3. La maggiorazione è attribuita al personale, distinto per Area Funzionale di appartenenza, se sono presenti un n° di dipendenti almeno pari a 3 per ciascuna delle aree, escluso il Responsabile. In caso contrario, la disciplina di cui al presente articolo si applica a livello di ente.
4. Per la corresponsione della suddetta maggiorazione si fa fronte prioritariamente mediante impiego delle somme residue derivanti dalla differenza tra il budget di performance e la quota minima di risorse da accantonare per le suddette maggiorazioni. Qualora tali residui non fossero sufficienti si fa ricorso all'impiego dei resti emergenti dalla differenza tra i budget teorici individuali e il premio effettivamente spettante. Solo nel caso in cui tali risorse non fossero in grado di coprire le somme necessarie ad assicurare il valore del 30% di cui al comma 1, il raggiungimento di tale soglia minima viene garantito mediante una riduzione, proporzionale alle valutazioni, dei premi spettanti. Gli eventuali resti non necessari ad assicurare detta soglia minima vengono impiegati a titolo di surplus delle maggiorazioni di cui al comma 1.

Art. 19 - criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ⁴⁶

1. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dei titolari di E.Q. non può essere inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi previsti dal proprio ordinamento. Se non disposto diversamente, la somma si intende confermata di anno in anno per il periodo di vigenza del CCIA.
2. La ripartizione del budget di retribuzione di risultato fra i titolari di E.Q. è determinata in base alla % dei risultati raggiunti in sede di valutazione attraverso l'applicazione del seguente algoritmo:
 - a) Budget previsto per la retribuzione di risultato;
 - b) $\sum$ dell'esito delle Valutazioni
 - c) Esito individuale delle valutazioni di ciascun titolare di E.Q.

$$\text{Retribuzione di Risultato per ciascuna E.Q.} = \frac{\text{a)}}{\text{b)}} * \text{c)}$$

titolo VII Disciplina progressioni economiche⁴⁸

Art. 20 - Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche⁴⁹ all'interno delle aree⁵⁰

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area professionale di appartenenza secondo il nuovo modello di classificazione professionale del personale, agli stessi può essere attribuito, uno o più "differenzialistipendiali" da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. **Aran**⁵¹
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area professionale e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di appartenenza, attivabile annualmente in relazione alle risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16 Novembre 2022 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno in cui è stata attivata la procedura di selezione. **Aran**⁵² -
3. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" di cui ai precedenti commi, avviene nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori che negli ultimi 3⁵³ anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del già menzionato requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate⁵⁴; **Aran**⁵⁵ -⁵⁶

- b) È inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni⁵⁷, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Le risorse previste per remunerare il differenziale stipendiale vanno pertanto “congelate” in attesa dell'esito del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura e le risorse vengono riacquisite nella disponibilità del fondo;
- c) il numero di “differenziali stipendiali” attribuibili nell'anno per ciascuna area professionale viene definito in sede di contrattazione integrativa annuale all'atto della ripartizione del fondo⁵⁸.
- d) non è possibile attribuire allo stesso dipendente più di un differenziale stipendiale per ciascuna procedura selettiva⁵⁹;
- e) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti fino a concorrenza del numero fissato nella sessione negoziale di cui alla precedente lettera c) per ciascuna area professionale, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri⁶⁰:

e.1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità ed a condizione che la valutazione non sia già stata utile ai fini del conseguimento di una progressione economica precedente;

e.2) esperienza professionale. Per “esperienza professionale” si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;

e.3) capacità culturali e professionali acquisite anche attraverso i percorsi formativi.

4. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, che abbia maturato almeno 36 mesi nella stessa posizione economica presso l'Ente o presso altri Enti nella Pa, ovvero il personale in comando o distacco presso altri enti, amministrazioni e aziende; in quest'ultimo caso il Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q. a cui il dipendente risulta funzionalmente assegnato, avrà cura di garantire che l'ente presso cui il dipendente si trova comandato o distaccato, assolverà agli oneri procedurali previsti nel presente CCIA per la selezione ai fini dell'attribuzione del differenziale stipendiale.

5. Al fine di garantire la selettività di cui al comma 2, le parti stabiliscono che:

5.1 L'esito della media delle valutazioni di cui alla precedente lettera e.1) concorre nella misura dell'80% del punteggio attribuibile⁶¹;

5.2 L'esperienza professionale concorre nella misura del 15%⁶²

5.3 Le competenze acquisite a seguito di processi formativi concorrono per il restante 5%. L'assegnazione del punteggio afferente al riconoscimento delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, è condizionata alla sussistenza di una preventiva autorizzazione del Responsabile al quale il collaboratore è assegnato, sia con riferimento ai percorsi ricadenti nei Piani di formazione e aggiornamento professionale approvati dagli Enti, sia a quelli eccezionalmente non contemplati da questi ultimi.

6. I punteggi vengono attribuiti agli aventi diritto, fino ad un massimo di 100, secondo i seguenti criteri:

6.1 Relativamente alla media delle valutazioni dell'ultimo triennio, di cui al punto 5.1, il punteggio viene attribuito in misura direttamente proporzionale alla valutazione conseguita, sino ad un massimo di 80/100, secondo la seguente formula:

$P_v = P_m / 100 \times 80$, dove

P_v = punteggio da attribuire per le valutazioni conseguite nel triennio;

P_m = punteggio medio conseguito nel triennio.

6.2 Relativamente all'esperienza professionale, di cui al punto 5.2, essa viene misurata sulla base del grado di corrispondenza del sapere e del saper fare collegato alla declaratoria e al profilo professionale di appartenenza. La rilevazione del dato e la corrispondente attribuzione del punteggio per il personale funzionalmente dipendente dalle aree funzionali competono al personale incaricato di elevata qualificazione, mentre per quest'ultimo competono al Segretario in collaborazione, se previsto nei suoi compiti, con l'Organismo di Valutazione.

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 15/100 secondo i seguenti parametri:

- Conoscenze maturate (sapere) riconosciute dal valutatore: max 4 punti
- Competenze maturate impiegate nell'attività lavorativa, anche con riferimento alla redazione degli atti amministrativi (saper fare): max 8 punti
- Capacità di adattarsi alle mutevolezze del contesto organizzativo (saper essere): max 3 punti

6.3 Relativamente alle competenze acquisite a seguito di processi formativi, di cui al punto 5.3, il punteggio massimo attribuibile è pari a 5/100, secondo i seguenti criteri:

- 0,25 punti per ogni partecipazione a corsi e percorsi di formazione, debitamente attestati, svolti nel triennio che precede l'anno in cui si avviano le procedure. Si valutano solamente i corsi di formazione della durata superiore a quattro ore. Non si conteggiano i corsi di formazione la cui frequenza è obbligatoria (sicurezza sui luoghi di

lavoro, d.lgs. 81/2008; Anticorruzione e trasparenza; HACCP; eccetera).

7. I dipendenti interessati dalla procedura devono presentare domanda secondo modelli predisposti dall'Ufficio Personale; lo stesso Ufficio provvederà direttamente all'istruzione e alla predisposizione delle graduatorie in applicazione dei criteri di cui ai commi successivi.

8. La graduatoria degli aventi diritto alla progressione economica verrà pubblicata successivamente al completamento degli iter di cui ai successivi commi del presente articolo ed ha validità limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

9. Ai fini della progressione economica all'interno dell'area professionale, viene misurata per ciascun dipendente la media dei risultati conseguiti nel triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto nell'ambito della Performance. La soglia minima per accedere alla selezione ai fini della progressione di cui trattasi è pari all'85% per tutti i dipendenti di ogni area.

10. A parità di punteggio viene assegnato diritto di precedenza al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica rivestita, in caso di ulteriore parità sarà privilegiato il dipendente con maggiore anzianità di servizio complessiva.

11. Al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni viene attribuito un punteggio aggiuntivo complessivamente pari all'1% del punteggio ottenuto con l'applicazione del criterio di cui alla lettera d) dell'art. 14 del CCNL 16 Novembre 2022⁶³, fermo restando il possesso del requisito di accesso iniziale, di cui al comma 9.

12. Il budget da destinare alla Progressione Economica all'interno della categoria di appartenenza, viene stabilita annualmente all'atto della ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.

13. Nell'ipotesi in cui siano previste, di anno in anno, risorse che garantiscano il conseguimento di un differenziale stipendiale per ciascuna area funzionale (ex cat. A, B, C, D) presente nell'Ente, ed a condizione che siano presenti almeno tre aventi diritto per area, le progressioni orizzontali saranno effettuate per singola area funzionale. Qualora non siano presenti tre aventi diritto, i dipendenti di tale area funzionale saranno accorpati con quelli dell'area immediatamente superiore (ad es. nell'ipotesi in cui l'area degli operatori esperti presenti due aventi diritto, tali dipendenti concorreranno con i colleghi dell'area degli istruttori). Se e qualora la ripartizione delle risorse tra le diverse Aree Funzionali non dovesse consentire alcuna progressione in uno o più Aree si procede, evitando perciò stesso la costituzione del budget di Area, all'utilizzo indistinto del budget complessivo destinato alle progressioni economiche. In quest'ultimo caso in sede di Contrattazione annuale per la ripartizione delle risorse del fondo da destinare alle progressioni economiche orizzontali, le parti individuano eventualmente i contingenti a cui garantire la Partecipazione alla selezione.

14. Nel caso in cui siano stati presentati dei ricorsi avversi alla valutazione in concomitanza con le selezionai fini della progressione economica la stessa viene automaticamente sospesa fino alla conclusione della controversia.

15. In caso di assunzione di dipendente mediante mobilità da altro ente l'importo della progressione orizzontale eventualmente in godimento, ovvero assegnate successivamente al provvedimento di mobilità, resta comunque a carico delle risorse decentrate stabili.

16. Qualora, alla data di presentazione dell'istanza di Partecipazione alle selezioni, sono in corso procedimenti disciplinari e fermo restando il possesso degli altri requisiti, l'eventuale quota delle risorse necessarie per la copertura del costo della progressione economica del personale interessato dal procedimento di cui trattasi, viene resa indisponibile ad altri fini in attesa del completamento dell'iter previsto per la commissione della sanzione disciplinare.

17. Il personale titolare di E.Q. partecipa, come area autonoma, alle progressioni orizzontali, secondo i criteri definiti ai precedenti commi. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dall'Organismo di Valutazione o struttura analoga. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, in via preventiva, potranno essere destinate apposite e distinte risorse per le Progressioni del personale Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q.

Art. 22 - Criteri generali Indennità per l'Indennità correlata a particolari condizioni di lavoro⁶⁹-

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità correlata a particolari condizioni di lavoro" destinata a

remunerare lo svolgimento di attività:

- a) Disagiate;
- b) Esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) Implicanti il maneggio di valori.

2. La misura dell'indennità, nel limite delle risorse decentrate annualmente stanziate a remunerare le attività di cui al comma precedente, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi, entro iseguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 ÷ € 15,00⁷⁰, nonché secondo la seguente articolazione:

3. Disagio: € 1,00 al giorno

4. Rischio: € 1,15 al giorno

5. Maneggio valori, nelle modalità indicate nel prospetto seguente:

Valore annuo individuale in euro	Indennità giornaliera
0 – 5.000,00	€ 0,51
5.001,00 – 7.500,00	€ 0,77
7.501,00 – 10.000,00	€ 1,05
10.001,00 – 15.000,00	€ 1,35
Oltre 15.000,00	€ 1,55

6. Il riconoscimento del titolo a ricevere l'indennità di cui al comma 1 nonché la sua entità è determinata in funzione della valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
7. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità per particolari condizioni di lavoro, a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione a cadenza annuale delle risorse decentrate, i Responsabili di Area Funzionale titolare di E.Q. interessati, in sede di conferenza, individuano, ricorrendone i presupposti, il personale funzionalmente dipendente dalle proprie Aree Funzionali interessati dalle attività di cui al comma 1.
8. L'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al comma 1. A tal fine non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comporta l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
9. L'indennità di cui al precedente comma 1, è riconosciuta solo a quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare il servizio.
10. Al fine di consentire il riconoscimento, ovvero l'esclusione dell'indennità di maneggio valori, rientrano nella nozione di "valori" non solo il denaro contante, ma anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque a un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, voucher. Sono per contro esclusi dalla già menzionata nozione i pagamenti effettuati tramite strumenti elettronici (sistema Pos, carte di credito o bancomat), oppure attraverso sportelli telematici.
11. Le risorse destinate alla corresponsione di tali indennità vengono individuate per l'anno di competenza entro il 31 dicembre dell'anno precedente per il personale che si prevede di adibire in via continuativa a servizi che comportano l'esposizione a particolari condizioni di lavoro.
12. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva esposizione.
13. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
14. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCIA⁷¹.

Art. 23 - Indennità di servizio esterni di vigilanza⁷² -

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato in € 1,00.

2. L'indennità è riconosciuta al solo personale, previa assegnazione formale da parte del Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q. cui il personale risulta assegnato, che ordinariamente, senza interruzioni e quindi in maniera non meramente saltuaria o occasionale, espleta il servizio all'esterno.
3. Il valore dell'indennità è determinato in funzione: a) delle ore di servizio giornaliero prestato all'esterno;
b) dal grado di incidenza delle causali poste a legittimazione dell'indennità.
4. Al fine di quantificare le risorse necessarie a remunerare l'indennità di servizio esterno, il Responsabile dell'Area Funzionale di Polizia Locale titolare di E.Q. a inizio anno e comunque prima che vengano avviate le sessioni di Contrattazione per la ripartizione delle risorse decentrate, provvede ad individuare, ricorrendone i presupposti, il personale interessato dalle attività di cui al comma 1.
5. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.
6. L'indennità di cui al presente articolo: a) è cumulabile con l'indennità di turno; b) è cumulabile con le indennità riservate al personale di vigilanza di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995⁷³ e successive modificazioni ed integrazioni; c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e organizzativa; d) non è cumulabile con l'indennità correlata a particolari condizioni di lavoro di cui al precedente
7. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate.
8. L'erogazione dell'indennità avviene trimestralmente sulla base di prospetti di liquidazione debitamente vistati ed autorizzati dal competente Responsabile di Area Funzionale titolare di E.Q., con i quali si attestano i giorni di effettiva prestazione di servizio esterno.
9. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCDIT⁷⁵.

Art. 24 - Indennità per specifiche responsabilità⁷⁶

1. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84⁷⁷ del CCNL del 16 Novembre 2022, i Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q., nei limiti della capienza delle risorse accessorie stanziate e in relazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi dell'Area Funzionale di competenza possono attribuire con atto formale l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16 Novembre 2022.
2. Al personale titolare di specifica responsabilità di cui al comma precedente può essere riconosciuta un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate:

costituzione) del CCNL 16 Novembre 2022.

3. L'attribuzione della specifica responsabilità è preceduta da una conferenza dei Responsabili di Area Funzionale titolari di E.Q. finalizzata alla verifica del corretto utilizzo dell'istituto contrattuale di cui trattasi. Ciascun Responsabile interessato, verifica al termine di ogni anno, prima dell'eventuale rinnovo dell'incarico, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione della Specifica Responsabilità.
4. Ricorrendone le condizioni e previo esperimento della conferenza di cui al comma precedente, i responsabili di servizio, qualora la ripartizione del fondo avvenga tardivamente, possono rinnovare l'incarico dicui al presente articolo, per ulteriori 45 giorni dalla scadenza dell'incarico.
5. Il budget complessivo nonché quello per Area Funzionale, è determinato all'atto della trattativa annuale per la ripartizione del Fondo per le risorse accessorie.
6. Qualora vengano istituiti Gruppi di Lavoro collegati alla realizzazione di progetti specifici l'indennità per la Specifica Responsabilità, ricorrendone i presupposti in relazione a criteri suesposti, può essere attribuita ai dipendenti assegnati ai gruppi di lavoro anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.
7. I residui eventuali generatisi in seguito all'applicazione delle disposizioni di cui al presente articolo, sono portati in aumento alla quota di cui all'art. 14 comma 4 del presente CCDIT.
8. Le specifiche responsabilità non ricorrono qualora le suddette attività siano riconducibili al ruolo di Responsabile di ordinari procedimenti istruttori e di Responsabile unico del procedimento nell'ambito della progettazione/programmazione di appalti, nonché di quelli relativi a mansioni esigibili sulla base profilo professionale di appartenenza del personale coinvolto.
9. All'inizio di ciascun anno i Responsabili individuano le specifiche responsabilità da finanziare e, sulla base del budget disponibile destinato alle stesse, effettuano la pesatura in relazione ai criteri e ai parametri contemplati nelle schede di cui all'alleato A.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni	55.971,06
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	17.782,32
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	73.753,38
Indennità di turno	6.336,00

Indennità condizioni di lavoro	415,00
Indennità specifiche responsabilità art 70 quinquies c. 1 CCNL 2018 (ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	1.900,00
Indennità di servizio esterno – art. 56 quinquies CCNL 2018 (Vigilanza)	1.200,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 2018	34.210,55
Premi collegati alla performance individuale - art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 2018	3.650,93
Premi collegati alla performance organizzativa - Compensi per sponsorizzazioni	500,00
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	48.212,48
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	15.000,00
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 2018 RIF Compensi IMU e TARI c. 1091 Lex 145/2018	20.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	35.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	156.965,86

c) Gli *effetti abrogativi impliciti*, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

d) **Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale attraverso il sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 7 del 19.01.2023.

Il Premio produttività viene attribuito alle unità che hanno raggiunto il miglior risultato in tema di valutazione annuale delle performance.

e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche* finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l’anzianità di servizio);**

Il Contratto Integrativo di riferimento non prevede progressioni economiche per l'anno 2023. In ogni caso, il CCDI prevede all'art. 20 il criterio di selettività nelle medesime.

f) illustrazione dei *risultati attesi* dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, come da Piano delle Performance approvato con deliberazione di G.C. 56 del 04.04.2023 (e modifica con G.C. 169 del 12.09.2023), con particolare riferimento agli obiettivi operativi, ci si attende un incremento della produttività del personale non dirigente.

Più in generale, i risultati attesi sono quelli di un sostanziale mantenimento dello standard qualitativo dei servizi offerti ai cittadini.

E' previsto un incremento delle entrate nel recupero dell'evasione a seguito dell'attribuzione di apposito incentivo in favore del personale interessato.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessun'altra informazione

Golfo Aranci, 21.12.2023

Il Presidente della delegazione trattante
Il Segretario Comunale
Dott. Fabio Fais