

**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA**  
**ANNUALITA' ECONOMICA**  
**ANNO 2023**  
**(Intesa) DEFINITIVA**



Titr.



**CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA****ANNUALITA' ECONOMICA**

ANNO 2023 (Intesa)

FACENDO SEGUITO agli incontri avvenuti con le OO.SS., RSU e la delegazione trattante di parte pubblica;

VISTO il fondo parte fissa e parte variabile sia per il personale che per il dirigente, costituito con determina n. 266 del 19/07/2023 e adeguato con successiva determina n. 442 del 15/12/2023;

DATO ATTO che in data 22/12/2023 è stato sottoscritto il contratto integrativo decentrato con validità 01/01/2023 – 31/12/2025;

RICHIAMATI il contratto nazionale di lavoro per il personale dipendente del comparto Funzioni Locali valido per il triennio 2019/2021 e il contratto nazionale di lavoro della dirigenza personale area funzioni locali valido per il triennio 2016/2018;

si sottoscrive per l'anno 2023 l'accordo definitivo relativo all'utilizzo delle risorse economiche anno 2023, ai sensi dell'art. 40 del Dlgs 165/2001:

tra:

La delegazione trattante di parte pubblica, così come individuata con deliberazione di Cda n. 4 del 30/01/2023 e integrata con deliberazione di Cda n. 18 del 16/03/2023;

Per la CGIL-FP la signora Federica Monaco, per la CISL il sig. Gavinelli Mauro e per le R.S.U. Gusberti Carlo, Contu Maria Cristina, Grandi Denise e Mattioli Tiziana;

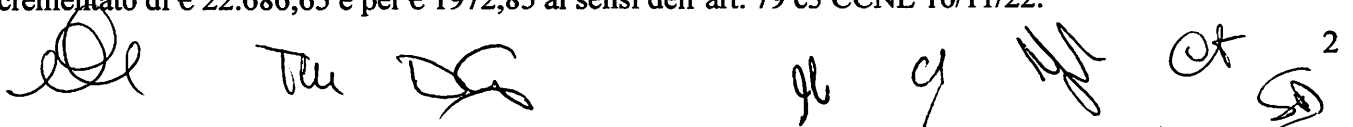
Il "fondo risorse decentrate" per il personale non dirigente è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 79 del CCNL 16/11/2022 e nei limiti della normativa vigente. Il "Fondo risorse decentrate" per il personale dirigente è annualmente costituito secondo quanto stabilito dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020- Area della Dirigenza Funzioni locali;

Considerato che sono stati costituiti i fondi personale non dirigente e dirigente che non possono superare il totale salario accessorio dell'anno 2016 come di seguito evidenziato:

* fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite	euro 143.346,49
* indennità posizione e risultato PO	euro 37.500,00
<b>Totale fondo personale non dirigente soggetto al limite</b>	<b>euro 180.846,49</b>
* Fondo personale dirigente soggetto al limite	euro 40.500,00
<b>TOTALE FONDI</b>	<b>euro 221.346,49</b>

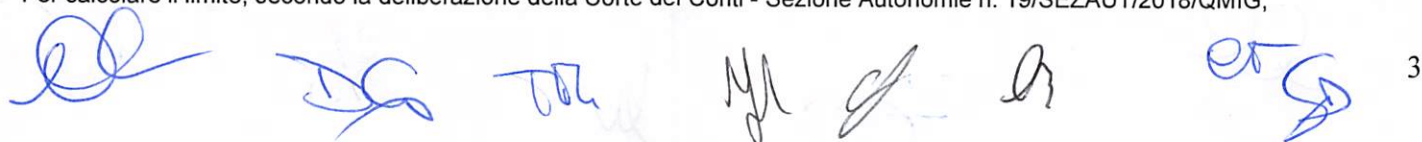
1) Il fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente e dirigente è stato costituito con determinazione n. 266 del 19/07/2023 e integrato con successiva determina n. 442 del 15/12/2023 ed è stato quantificato così come segue:

Tale importo è stato adeguato in aumento rispetto al valore medio pro capite del 2018, in quanto i dipendenti al 31/12/2023 sono aumentati di n. 4,91 unità rispetto al 31/12/2018, pertanto, a seguito dell'applicazione del D.L. 34/19 e DPCM attuativo 17/03/20 non soggetto al limite, il fondo sarà incrementato di € 22.686,65 e per € 1972,85 ai sensi dell'art. 79 c3 CCNL 16/11/22.



FONDO 2023		
PARTE A) RISORSE CERTE E STABILI		
Art. 15 CCNL 1.04.99	OGGETTO	IMPORTO
Comma 1 lett. a)	Fondo art. 31.2 - b,c,d,e ccnl 6/7/95 e art. 2 ccnl 16/7/96	145.379,44
art. 9 c. 2bis D.L. n. 78/2010 e smi	Decurtazione permanente anno 2015	2.032,95
<b>A) TOTALE CONSOLIDATO - RISORSE STORICHE 2017 (ART. 67 C.1 CCNL 21/05/2018)</b>		<b>143.346,49</b>
PARTE B) RISORSE STORICHE NON SOGGETTE AL LIMITE		
CCNL 18/05/2018		
art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018	Rivalutazione delle PEO	3.302,45
art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018	incrementi stipendiali dal 2019 (€ 83,20 x 39,14 dip 2018)	3.256,45
CCNL 16/11/2022		
art. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	€ 84,50 per dipendente in forza al 31/12/2018 (39,14 dip)	3.307,33
art. 79 comma 1 lettera d)	differenziale posizioni economiche	3.149,01
App D.L. 34/19 e DPCM 17/03/20 non soggetto al limite	ANNO 2023: 44,05 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2023	22.686,65
<b>B) TOTALE RISORSE STORICHE NON SOGGETTE AL LIMITE</b>		<b>35.701,89</b>
<b>TOTALE FONDO PARTE STABILE A+B</b>		<b>179.048,38</b>
RISORSE VARIABILI		
	OGGETTO	IMPORTO
CCNL 18/05/2018		
art. 67 comma 3 lettera d) CCNL 21/05/2018	RIA e ass ad personam personale cessato anno 2019 - parte variabile	0,00
art. 67 comma 4 CCNL 21/05/2018	Integrazione risorse fino a 1,2% m.s. 1997	0,00
art. 67 comma 3 lettera a) CCNL 21/05/2018	Art. 4 co, 4 ccnl 5.10.01 - Modifiche art. 15 comma 1 lett. d ccnl 1.4.99 (Convenzioni con enti pubblici e/o privati)	0,00
art. 67 comma 5 lettera b) CCNL 21/05/2018	progetti	0,00
CCNL 16/11/2022		
art. 79 c. 3 CCNL 16/11/22	0,22% MS 2018 ( , , , , )	1972,85
art.79 c. 5 CCNL 16/11/2022 UNA TANTUM	ANNO 2021: 39,14 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018	3.307,33
	ANNO 2022: 39,14 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018	3.307,33
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>		<b>8.587,51</b>
<b>FONDO COMPLESSIVO</b>		<b>187.635,89</b>

Per calcolare il limite, secondo la deliberazione della Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 19/SEZAUT/2018/QMIG,



bisogna sottrarre i seguenti importi:

CCNL 18/05/2018		
art. 67 comma 2 lettera b) CCNL 21/05/2018	Rivalutazione delle PEO	3.302,45
art. 67 comma 2 lettera a) CCNL 21/05/2018	incrementi stipendiali dal 2019 (€ 83,20 dip 2018)	3.256,45
CCNL 16/11/2018		
ART. 79 comma 1 lettera b) CCNL 16/11/2022	€ 84,50 per dipendente in forza al 31/12/2018	3.307,33
art. 79 c. 5 CCNL 16/11/2022 - UNA TANTUM	ANNO 2021 :39,14 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018	3.307,33
	ANNO 2022 : 39,14 DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2018	3.307,33
art. 79 comma 1 lettera d)	differenziale posizioni economiche	3.149,01
DL 34/19 e DPCM 17/03/2020	Differenza dipendenti 2018/2023	22.686,65
art. 79 c. 3 CCNL 16/11/22	0,22% MS 2018 ( .....)	1972,52
<b>FONDO ANNO 2023 NON SOGGETTO AL LIMITE</b>		<b>44.289,07</b>
<b>FONDO ANNO 2023 SOGGETTO AL LIMITE</b>		<b>143.346,82</b>
<b>indennità di Posizione e risultato PO</b>		<b>31.388,00</b>
<b>TOTALE FONDO 2023 SOGGETTO AL LIMITE</b>		<b>174.734,82</b>
<i>Fondo anno 2016 soggetto al limite</i>		180.846,49
<i>così costituito:</i>		143.346,49
<i>fondo complessivo risorse decentrate soggette al limite</i>		€ 37.500,00
<i>indennità di Posizione e risultato EQ</i>		€

**Il fondo personale non dirigente è destinato ai seguenti utilizzi:**

**Art. 79 Fondo risorse decentrate: costituzione**

1. La parte stabile del Fondo risorse decentrate di ciascun ente è costituita annualmente dalle seguenti risorse:

- a) risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g) del CCNL 21 maggio 2018;
- b) un importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31/12/2018; poiché l'incremento di cui alla presente lettera decorre retroattivamente dal 1/01/2021, si applica quanto previsto al comma 5;
- c) risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
- d) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (Incrementi degli stipendi tabellari) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data.

1-bis. A decorrere dalla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale di cui all'art. 13, comma 1 nella parte stabile di cui al comma 1 confluisce anche, senza nuovi o maggiori oneri per gli enti, la quota di risorse già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1. Tale 98 quota è utilizzata a copertura dell'onere, interamente a carico del Fondo, per corrispondere i differenziali stipendiali di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) al personale inquadrato nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3.

2. Gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno: a) risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 2105.2018;

b) un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa;

c) risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa; in tale ambito sono ricomprese le risorse di cui all'art. 98, comma 1, lett. c) del presente CCNL; in relazione alla finalità di cui alla presente lettera, le Camere di Commercio possono definire anche obiettivi legati ai processi di riorganizzazione e di fusione, derivanti dalla riforma di cui al D. lgs. n. 219/2016;

d) delle eventuali somme residue, dell'anno precedente, accertate a consuntivo, derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 1.04.1999;

3. In attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 604 della L. n. 234/2021 (Legge di bilancio 2022), con la decorrenza ivi indicata, gli enti possono incrementare, in base alla propria capacità di bilancio, le risorse di cui al comma 2, lett. c) e quelle di cui all'art. 17, comma 6, di una misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018. Tali risorse, in quanto finalizzate a quanto previsto dall'articolo 3, comma 2, del D.L. n. 80/2021, non sono sottoposte al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D. lgs. n. 75/2017. Gli enti destinano le risorse così individuate ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del presente Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6. Le risorse stanziare ai sensi del presente comma sono utilizzate anche per corrispondere compensi correlati a specifiche esigenze della protezione civile, in coerenza con le disposizioni del CCNL.

4. Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 2 lett. b), c) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 2 non possono essere stanziare dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle 99 stesse disposizioni. Gli enti che versino in condizioni di deficitarietà strutturale o che abbiano avviato procedure di riequilibrio finanziario, come definite e disciplinate da disposizioni di legge o attuative di queste ultime, in vigore per le diverse tipologie di enti del comparto, ferma l'impossibilità di procedere ad incrementi delle complessive risorse di cui al periodo precedente, sono comunque tenuti ad applicare tutte le misure di riequilibrio previste dalle suddette disposizioni, anche in ordine alla riduzione o totale eliminazione delle risorse stesse. Per gli enti locali, il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15,

comma 5, del CCNL dell'1.04.1999, contenuto nell'art. 243- bis del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 2, lett. c) del presente articolo.

5. Le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 sono computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo al 2023. È possibile, in alternativa, computare la quota relativa all'anno 2021 delle risorse di cui al comma 1, lett. b), ferma restando la natura variabile ed una tantum della stessa, nonché le risorse di cui al comma 3, nella costituzione del Fondo anno 2022, qualora la contrattazione di cui all'art. 7 relativa a tale anno non sia stata ancora definita.

6. La quantificazione del presente Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 16 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b), d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge.

7. Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo. Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo

#### **Art. 80 Fondo risorse decentrate: utilizzo**

1. 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 di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; 100 incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995. Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi non più corrisposti a seguito di cessazione del personale o acquisizione di superiore area nell'anno precedente. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 79, comma 1 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi: a) premi correlati alla performance organizzativa;

b) premi correlati alla performance individuale;

c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis;

d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;

e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL;

f) indennità di funzione di cui all'art. 97 ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 100; 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; h) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del CCNL 21.05.2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.09.2000;

i) compensi al personale delle case da gioco secondo la disciplina di cui all'art. 70- quater, riconosciuti a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. g) del CCNL 21.05.2018 e, eventualmente, per la parte non coperta da tali risorse, con risorse generali di parte stabile; j) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;

k) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2.

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 (Fondo risorse decentrate) del presente CCNL, ove stanziata, con esclusione delle lettere c), f), g), del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% delle citate risorse di cui al comma 2.

 6

4. Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo.

## 2) Distribuzione della produttività:

I criteri di distribuzione della produttività, per obiettivi personali e categorie giuridiche del personale sono quelli individuati nel sistema di valutazione, approvato con delibera di C.d.A. n. 76 del 17/12/2018, ovvero - Misurazione delle performance, in cui la valutazione individuale fa riferimento a due ambiti: la valutazione degli obiettivi di performance organizzativa e la valutazione dei comportamenti organizzati individuali.

Considerato che l'incidenza della valutazione della performance organizzativa deve avere un peso prevalente nella valutazione complessiva, definita nel 60% del totale, si concorda di utilizzare il medesimo criterio della scheda di valutazione (60% alla performance organizzativa e 40% alla performance individuale).

## 3) Premi collegati alla performance individuale

Viene ripreso il testo del contratto decentrato integrativo del personale per il triennio 2023-2025, con il quale sono stati definiti i criteri per la valutazione della performance individuale:

### **RIFERIMENTI NORMATIVI - Art. 81 CCNL 16.11.2022**

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. 80, 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 destinati al personale ai sensi del comma 1. Gli enti che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 4 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%.

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

4. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7 del presente CCNL è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 lett. c) (Fondo risorse decentrate: costituzione) del presente CCNL, al raggiungimento di uno o più obiettivi riferiti agli effetti dell'azione dell'ente nel suo complesso, oggettivamente misurabili.

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. 80, comma 2, lett. b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

La misura di detta maggiorazione viene definita dal tavolo di contrattazione integrativa nel 30% del valore medio pro-capite dei premi destinati alla performance individuale.

Per l'individuazione di tale maggiorazione si dovrà quindi tenere conto della sola quota di performance individuale, e sarà calcolata sull'importo medio pro-capite erogato ai dipendenti.

Si definisce di riservare tale maggiorazione ai dipendenti che abbiano conseguito un punteggio nella scheda di valutazione superiore al 90% e per un numero massimo del 20% dei dipendenti."

 7

Il personale a tempo parziale o il personale assunto o cessato in corso d'anno partecipa al premio in misura proporzionale a periodo lavorato.

Ai sensi di quanto prevede il sistema di valutazione vigente, di cui all'art. 14 è prevista la valutazione intermedia del personale. Le parti concordando di reintrodurre in modo strutturato questo passaggio, possibilmente in concomitanza della consegna al dipendente della scheda di valutazione dell'annualità precedente. Si ribadisce l'importanza di esporre con chiarezza gli obiettivi dell'ente e individuali, obiettivi peraltro definiti con precisione nel Documento Unico di Programmazione dell'Ente e nel Piano Esecutivo di Gestione.

Come prevedono i criteri di misurazione della performance, avverso la valutazione del Direttore o del Responsabile di Elevata Qualificazione, si potrà presentare ricorso, previo colloquio, entro 10 giorni dalla notifica della valutazione al Nucleo di Valutazione istituito presso l'Ente, integrato, se richiesto dal dipendente, o da un rappresentante delle OO.SS. o da persona di fiducia nominata dal dipendente stesso; avverso la valutazione del nucleo di valutazione, nei confronti dei responsabili di servizio, si potrà concorrere, con le stesse modalità di cui sopra, ad un Nucleo di Valutazione esterno all'Ente, previo accordo tra le parti.

Al riguardo si concorda tra le parti, in considerazione del contenuto del nuovo CCNL 2019/2021 Enti locali, di valutare l'opportunità di definire nuove schede di valutazione per il personale.

#### 4) Servizio mensa e buono pasto

Ai sensi dell'art. 35, comma 2 del CCNL del 16/11/2022, ai dipendenti viene corrisposto il buono pasto sostitutivo del servizio mensa alle condizioni contrattuali. Attualmente il buono pasto erogato ha un valore economico pari ad € 5,29, le parti concordano di adeguare lo stesso, in considerazione del rincaro generale del costo della vita e dei beni alimentari, portando lo stesso ad € 7,00 ai sensi di quanto disposto dall'art. 35, comma 7. Si stabilisce, altresì, di adeguare detto importo a partire dal 01/01/2024, fatta salva la necessità di esaurire l'attuale giacenza di buoni elettrici; pertanto, si ipotizza di poter erogare i nuovi buoni dalla fine del mese di gennaio 2024.

#### 5) Differenziali stipendiali

In sede di contrattazione 2023 per il triennio 2023-2024-2025 si intende dar corso all'attribuzione di n. 6 differenziali stipendiali in base alle disposizioni del nuovo CCNL 2019/2021 e secondo i criteri stabiliti nel contratto integrativo decentrato 2023-2025.

In relazione a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16 novembre 2022, le parti definiscono come appresso i criteri per l'attribuzione al personale dipendente dei differenziali stipendiali di cui alla Tabella A dello stesso CCNL 2019-2021 (c.d. "progressioni economiche"):

- le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area";
- le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del Direttore da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;





Si definisce di riservare l'accesso ai 6 differenziali stipendiali all'area funzionari e della Elevata qualificazione.

***Criteria per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)***

Si precisa che i differenziali stipendiali, verranno attribuiti in linea con quanto previsto dal CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 e i criteri sono stati stabiliti in contrattazione, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL vigente, disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022.

I differenziali stipendiali saranno attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva così definita:

- 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.
- b) assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa;
- c) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite;
- d) esperienza professionale, maturata nel profilo per cui ci si candida o profilo equivalente;
- e) valutazioni positive e comunque non inferiori a un punteggio di 70;

In caso di parità di punteggio, si terrà conto della media più alta delle ultime tre valutazioni individuali annuali.

La delegazione trattante definisce i fattori ponderali di cui *all'art. 7, comma 4, lett. c)*, definendo di assegnare un peso del 40% all'esperienza professionale (anzianità di servizio), ed un peso del 60% alle valutazioni relative alla performance individuale

Per la valutazione del fattore legato all'Esperienza Professionale, verrà adottato per ogni dipendente un coefficiente di calcolo pari a 2,46 per ogni anno intero di servizio prestato e 0,205 per ogni ulteriore mese di servizio prestato, dalla data di decorrenza dell'ultima progressione economica effettuata o dalla data di assunzione per i neoassunti, e fino al conseguimento del punteggio massimo di 40 punti.

Per la valutazione del fattore legato alla Performance Individuale (media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite), verrà attribuito un punteggio massimo di 60 punti, tenendo conto della media delle valutazioni individuali degli anni 2020, 2021 e 2022, in base alla seguente scala di valori:

- a) 60 punti per chi nelle ultime tre valutazioni 2020, 2021 e 2022 abbia ottenuto una valutazione media superiore a 95;
- b) 50 punti per chi nelle ultime tre valutazioni 2020, 2021 e 2022 abbia ottenuto una valutazione media inferiore o uguale a 95 e superiore o uguale ad 80;
- c) 40 punti per chi nelle ultime tre valutazioni 2020, 2021 e 2022 abbia ottenuto una valutazione media inferiore a 80, ma comunque superiore a 70.

**RIFERIMENTI NORMATIVI - 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

 9

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.

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.

#### 6) Responsabilità specifiche:

Indennità Specifiche Responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022 ex art. 68, c. 2, lett e CCNL 21.5.2018 ex art. 17, c. 2, lett. f. CCNL 01/04/99).

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2023 le delegazioni hanno confermato la destinazione delle risorse già in essere nell'anno 2022, ovvero di corrispondere un budget complessivo pari **14.500,00 €**, da assegnare ai coordinatori individuati a seguito di selezione analoga al bando per le figure di elevata qualificazione per migliorare l'organizzazione gestionale dell'Ente con particolare riferimento alle tematiche di:

- Anziani, strutture, domiciliarità;
- Minori, famiglie e territorio;
- Disabilità, strutture e tutele;
- Amministrativo/finanziaria.

Tali figure fungono da raccordo tra le figure di Elevata Qualificazione e i dipendenti appartenenti al Consorzio, coadiuvando i Responsabili e il Direttore nel definire la programmazione dei servizi, con compiti di verifica delle attività e di cura delle relazioni con l'esterno.

Ad essi viene assegnato, ai sensi del comma 1, art. 84 CCNL 16/11/2022, un compenso annuo definito in € **3.000,00** in funzione dell'annualità dell'incarico e della complessità dei compiti assegnati.

È, inoltre, riconosciuto un compenso annuo lordo di € **1.000,00** a 3 dipendenti inquadrati nell'area di Funzionari, ai quali sono state assegnate specifiche responsabilità e lo svolgimento di progetti complessi. In caso di orario part-time l'importo viene riproporzionato.

Sono stati, altresì, riconfermati i criteri per l'attribuzione di tale indennità e dei compiti che comportano specifiche responsabilità:

- incarico formale e specifico da parte degli organi competenti;
- coordinamento di almeno tre dipendenti dell'ente;
- complessità dei procedimenti con particolare attenzione alle responsabilità correlate all'incarico.

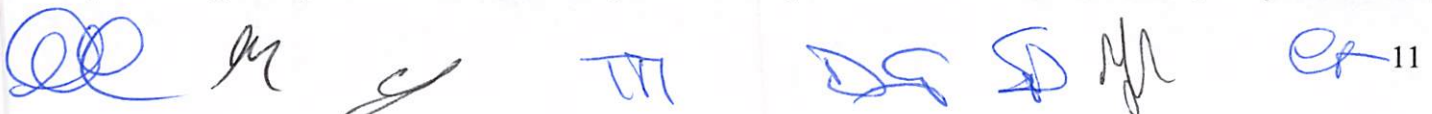
I suddetti requisiti dovranno essere certificati dal Direttore e/o Suo delegato.

- Un requisito posseduto: € 300,00 massimi
- Due requisiti: € 650,00 massimi
- Tre requisiti: € 1.000,00 massimi

#### 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

 11

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).

### 7) Maneggio denaro – art. 84 bis CCNL 2019/2021

Gli enti corrispondono un'unica indennità condizioni di lavoro destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di servizio, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.

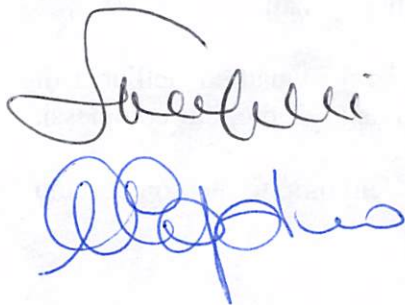
Si prevede di riconoscere al personale preposto al maneggio valori ed individuato con determina dirigenziale, la somma di € 3,50 al dì, per i giorni di effettivo lavoro prestato.

### 8) Utilizzo economie

Le parti concordano nel definire che le somme eventualmente non utilizzate destinate alla corresponsione dei compensi per le indennità di maneggio valori e delle specifiche responsabilità vanno ad incrementare il fondo per l'incentivazione della produttività e del miglioramento dei servizi per l'anno 2023.

Romentino, 28/12/23

Per l'Ente



Per le OO.SS.

Imo Gulli CISL-FP  
Fedrina Paveso FP CGU

Per la R.S.U.

Cristina Catta  
Rob Pulest  
Teresa Rautoli  
Dante Spardi