



COMUNE DI MASI

35040 - PROVINCIA DI PADOVA

Piazza Libertà n. 1-3 – Tel. 0425-591130 – Fax 0425-591140 – Partita I.V.A. 01931960288 – Cod. Fisc. 82001470283

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria

IPOTESI DI CONTRATTO INTEGRATIVO

PER IL TRIENNIO 2023/2025 - PARTE NORMATIVA -

ED ACCORDO ECONOMICO ANNO 2023

Relazione illustrativa

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta il 29.11.2023
Periodo temporale di vigenza		Parte giuridica 01.01.2023 – 31.12.2025. Parte economica 01.01.2023 – 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Componenti: Sara Tillati – Presidente Responsabile Area I^ Elia Boldrin Responsabile Area II^ Marco Zeggio</p> <p>Parte Sindacale: RSU aziendale: Alessia Lissandrin</p> <p>Organizzazioni sindacali: CISL FPS: Francesco Malin Organizzazioni sindacali: UIL FP: Michele Magrini</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Recepimento previsione CCNL 2019/2021; b) Integrazione/specificazione delle previsioni relative ai criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per l'attribuzione dei premi correlati alla performance individuale; - per specifici processi e premi – risorse destinate alla produttività; - delle risorse destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate; - delle risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità; - per la definizione delle procedure per le progressioni economiche all'interno delle aree;
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla costituzione del fondo risorse decentrate 2023, approvato con determinazione n. 115 del 25.10.2023 e verrà acquisito sulla Preintesa anno 2023/2025.
		Non sono stati effettuati rilievi da parte dell'Organo di controllo interno.

	Relazione illustrativa	
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D. Lgs. 150/2009, confluito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), come previsto da D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, approvato per il triennio 2023/2025 con deliberazione di Giunta n. 31 del 26.05.2023; ai sensi del D.L. 80/2021 il PIAO comprende sia la parte finanziaria sia la parte obiettivi), atteso che gli obiettivi nelle more dell'approvazione del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 erano già stati approvati con deliberazione giuntale n. 7 del 08.02.2023.</i>	
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza è confluito nel P.I.A.O. costituendone una sezione apposta, approvato con deliberazione di Giunta n. 31 del 26.05.2023.	
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione nella sezione Amministrazione Trasparente del Piano della Performance 2023/2025? Il PIAO comprese le sezioni Anticorruzione e Trasparenza sono state pubblicate nella sottosezione Personale.	
	La Relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D. Lgs. n. 150/2009? La Relazione della Performance 2022 è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009.	
Eventuali osservazioni: /		

Modulo II

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)

Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo.

Art. 6

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ

(art. 7, comma 4, lett. j, u, v) – art. 17 CCNL)

1. Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 17, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di E.Q.:
 - a) nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti i titolari di incarico di E.Q., l'ente destina una quota non inferiore al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O.;
 - b) le risorse destinate alla retribuzione di risultato vengono distribuite integralmente e ripartite tra gli incaricati di elevata qualificazione, tenendo conto solo della valutazione e dell'eventuale incarico ad interim, nell'ipotesi di mancata nomina del titolare.
2. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di Elevata Qualificazione è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
3. La quantificazione della retribuzione di risultato individuale è direttamente proporzionale alla valutazione assegnata ai titolari di EQ quale performance individuale, performance organizzativa e comportamento organizzativo. Una valutazione inferiore alla sufficienza, in base al sistema di misurazione e valutazione della performance vigente, non dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v), 17 e 19 del CCNL 16.11.2022, gli enti definiscono i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione:

- nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di incarico di EQ, di un incarico ad interim relativo ad altro incarico di EQ (come individuato da ciascun Ente), per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per l'incarico di EQ oggetto del conferimento ad interim.
- nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché degli esiti della valutazione di performance individuale;
- a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato di cui al presente articolo continuano ad essere corrisposte a carico dei bilanci degli enti. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, del CCNL 21.05.2018, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato si determina un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 79 (Risorse decentrate);

- gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per l'ente;
4. Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di EQ disciplinati dall'art. 19, comma 2, del CCNL 16.11.2022.

Art.14

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

(art. 7 comma 4, lett a) CCNL)

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16.11.2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui – dalla prestazione lavorativa del dipendente – discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento qualitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16.11.2022 oltre che nel rispetto degli indirizzi forniti dall'amministrazione verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16.11.2022.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
5. Per l'anno 2023, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in €uro 33.251,18 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16.11.2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16.11.2022, sono ripartite come di seguito specificato:

DESTINAZIONE RISORSE	Importi in €
Indennità di comparto	2.454,11

Progressioni orizzontali storiche (comprehensive dei differenziali posizioni di sviluppo)	14.295,08
Indennità condizioni di lavoro (rischio/disagio/maneggio valori)	640,50
Indennità specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	4.583,33
Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	750,00
Premi correlati alla performance	9.484,42

Art. 16

Premio correlato alla performance individuale – differenziazione

Abbattimento del premio correlato alla performance organizzativa ed individuale in relazione al compenso percepito sulla base di specifiche disposizioni di legge

(art. 7 comma 4, lett. b) ae) CCNL, art. 81 CCNL)

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo comma 6 del presente articolo, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance e in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PIAO approvato annualmente dall'amministrazione, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti sulla base nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
4. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
6. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al presente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo della quota individuale sarà definito a consuntivo applicando la predetta maggiorazione.
7. La maggiorazione di cui al presente articolo è attribuita a n. 1 dipendente che consegue – sulla base del sistema di valutazione della performance - la valutazione più elevata per ogni anno. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 6 è attribuita secondo i seguenti criteri:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio.

Art. 18
Indennità condizioni di lavoro

(art. 70 – bis CCNL 21.05.2018, art. 7, comma 4, lett. d) CCNL)

1. Ai sensi di quanto previsto dall'art. 70 bis del CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni locali, è corrisposta una unica indennità per compensare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
2. Si individuano, a titolo esemplificativo, i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - condizioni ambientali;
 - esposizione agli agenti atmosferici,
 - frequenti spostamenti sul territorio;
 - particolari tipologie di orari di lavoro;
 - pluralità di servizi in ambiti diversi di attività;
3. Le prestazioni di lavoro che danno diritto all'indennità, con specifico riferimento al rischio sono le seguenti:
 - utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico;
 - attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
 - prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta a rischi derivanti dalle attività a contatto con impianti elettrici; od altri impianti potenzialmente pericolosi;
 - attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive e/o attività con un'utenza particolarmente critica (es: servizi sociali);
4. L'erogazione dell'indennità condizioni lavoro avviene per il rischio e disagio sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze.
5. L'indennità è determinata, sulla base dei criteri indicati dall'art. 70 bis comma 3 del CCNL, nella misura di un minimo di Euro 1,00 ed un massimo di Euro 15,00 al giorno, come rideterminato dall'art.84 bis del CCNL 2019-2021, come più sotto specificato:

Condizioni di lavoro		Importo al giorno
Personale esposto a rischio/disagio	Comma 1, lett. a)	Euro 1,50
	Comma 1, lett. b)	Euro 2,00
	Comma 1, lett. c)	Euro 2,00

6. Le indennità condizioni di lavoro, per l'anno 2023 sono corrisposte per i giorni di effettivo svolgimento delle attività, in base alle mansioni svolte e per l'importo giornaliero lordo ai dipendenti come di seguito riportato:
Indennità rischio/disagio:

n. addetti	Attività svolte	Importo giornaliero	totale
1 (operatore esperto)	Pluralità di servizi in ambiti diversi di attività/	1,50	Euro 316,50
1 (istruttore esperto - p.t. 30/36)	Maneggio valori	2,00	Euro 324,00

Art. 19
Indennità per specifiche responsabilità
(art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)

1. L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16.11.2022 viene determinata su base annua, secondo i seguenti criteri generali:
 - a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate con specifico provvedimento secondo le modalità previste da ciascun Ente, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie e dei criteri di seguito riportati. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:
 - a. 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;
 - b. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
 - c. 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;
 - d. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
 - e. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
 - f. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
 - g. 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;
 - h. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
 - i. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

- j. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
 - k. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
 - l. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti;
 - m. 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.
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli enti;
- c) L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito tra le aree con determinazione del Responsabile del servizio personale sulla base delle unità di personale interessate. Ai sensi dell'art. 84, comma 1 del CCNL 2019-2021, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione dell'Ente, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, in capo al personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ad EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, viene attribuito un importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area (professionale) dei Funzionari ed EQ;
2. Per ciascuna delle Aree interessate i punteggi attribuibili variano da un minimo di 40 punti ad un massimo di 100 punti come segue:

PER L'AREA OPERATORI ESPERTI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 1.500,00

Punti	da	40	a	49	€. 400,00
Punti	da	50	a	69	€. 800,00
Punti	da	70	a	89	€. 1.200,00
Punti	da	90	a	100	€. 1.500,00

Descrizione della specifica responsabilità /dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità qualificata implicante un costante rapporto professionale di supporto tecnico intellettuale e/o quantitativo significativo a dipendenti di Area superiore e responsabili.	Media	fino a 20
	Elevata	da 21 a 40
2. Responsabilità di coordinamento: coordinamento di personale o gruppi di lavoro (escluso il coordinatore).	Almeno 1 persona	fino a 20
3. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni, anche attribuite dalla legge, di particolari abilità, competenza e professionalità elevata correlate al possesso di titoli e curriculum particolari.	Media	fino a 30
	Elevata	da 31 a 40

Totale punteggio massimo per Area Operatori esperti: 100

PER L'AREA ISTRUTTORI:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.500,00

Punti	da	40	a	49	€. 700,00
Punti	da	50	a	69	€. 1.200,00
Punti	da	70	a	89	€. 1.800,00
Punti	da	90	a	100	€. 2.500,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area, ai sensi delle disposizioni di cui alla Legge n. 241/1990 e successive modificazioni ed integrazioni e/o responsabilità di procedimenti tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 20
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati con valenza esterna	da 21 a 35
2. Responsabilità di coordinamento non occasionale di gruppi o squadre di lavoro (interni o esterni) finalizzati al conseguimento di risultati unitari specifici, (non rientranti nella specifica mansione tipica dell'Area)	Almeno 1 persona	fino a 5
3. Responsabilità di procedimenti di spesa: Gestione capitoli per conto del Responsabile di Servizio	SI	fino a 25
4. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 10
	ELEVATO. Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 11 a 25
5. Partecipazione a commissioni di gara, commissioni esami ecc.	Abituale	fino a 10

Totale punteggio massimo per Area Istruttori: 100

PER L'AREA FUNZIONARI EQ:

COMPENSO ATTRIBUIBILE FINO AD UN MASSIMO DI €. 2.600,00

Punti	da	40	a	49	€. 700,00
Punti	da	50	a	69	€. 1.200,00
Punti	da	70	a	89	€. 1.800,00
Punti	da	90	a	100	€. 2.600,00

Descrizione della specifica responsabilità/dei compiti di responsabilità	CONDIZIONI	PUNTEGGIO
1. Responsabilità di procedimenti amministrativi/tecnici complessi con responsabilità collegate ad attività volte a svolgere adempimenti previsti da leggi o da regolamenti aventi anche rilevanza esterna, funzioni implicanti concorso decisionale	Procedimenti ripetitivi e standardizzati con valenza interna	fino a 25
	Procedimenti non ripetitivi non standardizzati anche con valenza esterna	da 26 a 40
2. Responsabilità di attività che richiedono particolari ed elevate abilità, competenze e professionalità correlate al possesso di autonomia ed eventualmente studi, approfondimenti ecc. e/o conoscenza e capacità di utilizzo apparecchiature o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi (anche correlati a iscrizioni a Collegio o Ordine Professionale in ambito attinente alla funzione svolta).	MODESTO Il soggetto agisce in virtù di prassi consolidate, in tali casi l'autonomia comporta responsabilità nello svolgimento di programmi operativi definiti e secondo una prassi consolidata	fino a 25
	ELEVATO Il soggetto svolge incarichi che comportano un elevato livello di autonomia operativa	da 26 a 40
3. Partecipazione a commissioni di gara, partecipazione a corsi in qualità di relatore, udienze, difesa e rappresentanza dell'Ente, commissioni esami, ecc.	Occasionale	fino a 10
	Abituale	da 11 a 20

Totale punteggio massimo per Area Funzionari EQ: 100.

3. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.
4. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità.

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CDI sostituisce nei tempi definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Ai fini del riparto si provvede alla valutazione della performance individuale e della performance organizzativa del personale secondo il sistema di misurazione e valutazione vigente.

E' attribuita - in applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL del personale del comparto funzioni locali triennio 2019/2021 - secondo i criteri di cui all'articolo 14 del CDI ed a valere sulle risorse destinate ai premi di performance individuale, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali.

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al citato articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo della quota individuale sarà definito a consuntivo applicando la predetta maggiorazione.

La maggiorazione sopra citata è attribuita a n. 1 dipendente che consegue – sulla base del sistema di valutazione della performance - la valutazione più elevata per ogni anno. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D. Lgs. 150/2009

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali sono destinate risorse finanziarie per un importo pari ad € 750,00 per l'anno 2023.

Le progressioni orizzontali sono attribuite, mediante selezione, ad una quota limitata di dipendenti sulla base di criteri di valutazione previsti dal CDI:

- a) Valutazione della performance triennio precedente;
- b) Esperienza professionale e capacità professionale.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionali (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività, ci si attende la valorizzazione del contributo apportato alla performance individuale e collettiva e il miglioramento professionale sia in termini di competenza sia in riferimento alle responsabilità dimostrate.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nulla da evidenziare.

Li, 11.12.2023



Il Responsabile dell'area amministrativo-contabile

Rag. Elia Boldrin

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 115 del 25.10.2023.

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Somme a disposizione per la contrattazione integrativa	
Risorse stabili	28.626,31
Risorse variabili (esclusi incentivi per funzioni tecniche)	3.581,13
Totale risorse 2023	32.207,44
Risorse vincolate per progressione orizzontale	14.295,08
Risorse vincolate per indennità di comparto	2.454,11
Totale generale risorse disponibili 2023	15.458,25
Utilizzo risorse disponibili	
Indennità per specifiche responsabilità (art. 7, comma 4, lett. f) – art. 84 CCNL)	4.583,33
Indennità condizioni di lavoro (art. 70 – bis CCNL 21.05.2018, art. 7, comma 4, lett. d) CCNL)	640,50
progressioni orizzontali	750,00
produttività	9.484,42
Totale complessivo utilizzo fondo	15.458,25

L'indennità condizioni di lavoro verrà erogata come segue:

N. addetti	Attività svolte	Importo giornaliero	totale
1 (Operatore esperto)	Pluralità di servizi in ambiti diversi di attività/	1,50	Euro 316,50
1 (Istruttore - p.t. 30/36)	Maneggio valori	2,00	Euro 324,00

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 16.749,19 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	2.454,11
Progressioni orizzontali	14.295,08
Totale	16.749,19

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 15.458,25 così suddivise:

Indennità condizioni di lavoro (rischio/disagio)	640,50
Indennità specifiche responsabilità secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	4.583,33
Differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	750,00
Premi correlati alla performance	9.484,42
Totale	15.458,25

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	16.749,19
Somme regolate dal contratto	15.458,25
Totale	32.207,44

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 28.626,31, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a € 16.749,19. Pertanto, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili e sono finalizzate al pagamento delle progressioni economiche orizzontali storiche, dell'indennità di comparto, dell'indennità di condizioni di lavoro (rischio/disagio/maneggio valori) e delle indennità per specifiche responsabilità.

Si attesta inoltre:

- che il fondo è stato costituito con indicazione del riparto delle risorse fra stabili e variabili;
- che la produttività collettiva sarà erogata a seguito di valutazione annuale dell'apporto individuale al raggiungimento di obiettivi assegnati mediante il piano della performance.
- per l'anno in corso sono previste progressioni orizzontali.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività viene erogata in applicazione delle norme regolamentari ed in applicazione del sistema di misurazione della performance dell'ente in coerenza con la normativa vigente e con la supervisione del nucleo di valutazione.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista una progressione orizzontale da effettuarsi nel rispetto dei criteri previsti dal contratto decentrato 2023-2025.

All'istituto delle progressioni economiche orizzontali è destinata una quota della parte stabile del fondo in misura pari ad € 750,00 per l'anno 2023.

III.3 – Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato nell'anno precedente e nell'anno 2016.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2022	Anno 2023
Parte stabile	25.554,15	26.546,98	28.626,31
Parte variabile	3.117,19	2.291,86	4.624,87
Totale	28.671,34	28.838,84	33.251,18

Modulo IV – Compatibilità economico – finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economica-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Le somme relative ai fondi risorse decentrate per progressioni economiche nell'anno 2023 e l'indennità di comparto trovano copertura nei relativi capitoli di spesa in conto competenza relativi al personale.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del fondo anno 2023 risulta rispettato ai sensi della normativa vigente.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le quote di risorse variabili trovano copertura ai seguenti interventi di spesa: anno 2023: cap. 2164 -.FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO - codice 01.02-1.01.01.01.000.

LI, 11.12.2023



Il Responsabile dell'Area Amministrativo-contabile

Rag. Elia Boldrin