

Comunità Montana Monte Acuto

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
PRE ACCORDO DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA DEL 2024**

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

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. 48 del 02.10.2024 la Giunta Comunitaria ha fornito alla delegazione trattante di parte pubblica le linee di indirizzo per la contrattazione relativa all'anno 2024, sia per quanto concerne la parte normativa (da rivedere il triennio 2023-2025) che la parte economica per l'anno 2024; con determinazioni del Dirigente n. 87 del 15.05.2024 e 174 del 03.10.2024 è stato costituito il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024.

Data di sottoscrizione	Ipotesi in data 15.10.2024
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): Dr. Fabio Fais Presidente Antonia Nieddu Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Signor Michele Bua Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. CISL FP signor Carlo Simone Norcia
Soggetti destinatari	Personale non dirigente della Comunità Montana del monte acuto di Monti

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Rivisitazione parte normativa 2023-2025 ed utilizzo risorse decentrate anno 2024
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione adempimenti procedurali Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Non è previsto un intervento dell'Organo di controllo interno.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui è indirizzata tale relazione. In data 24.10.2024 è stato acquisito il parere positivo del revisore dei conti Dott.ssa Simona Scanu Non è stato rilevato nessun rilievo da parte del Revisore dei Conti
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	
		E' stato adottato con Delibera di Giunta n. 58 del 01/12/2023 PIAO - Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024/2026, modificato in ultimo con atto n. 34 del 05/07/2024, che include tra gli altri il piano delle performance ed il piano anticorruzione e della trasparenza 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 della Comunità Montana del monte acuto di Monti https://www.monteacuto.it/ L'organo di valutazione, con verbale del 31.05.2024, ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente (2023) ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009. La Relazione della Performance relativa all'anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione. L'Ente non è destinatario diretto di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs n. 150/2009). L'Ente 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)

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 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n. 87 del 15/05/2024, il Responsabile al Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art.79 del CCNL del 16/11/2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc). Con determinazione n. 174 del 03/10/2024 si è costituito definitivamente il Fondo delle risorse decentrate 2024 per Euro 54.675,26 di cui Risorse fisse per Euro 4.574,32 e variabili per Euro 50.100,94 (la maggior parte costituiti da incentivi per funzioni tecniche).

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 la delegazione ha confermato la destinazione delle risorse già in essere negli anni precedenti, oltre all'applicazione della indennità di maneggio valori a favore dell'economista comunitario ed all'indennità di responsabilità per la gestione del protocollo informatico.

Importo per incentivi tecnici per Euro 50.000,00 destinato al personale di tutti i Comuni che fanno parte della Comunità Montana.

	CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE (parte normativa)
CAPO I Articoli da 1 a 3	<i>I primi tre articoli del contratto decentrato riguardano disposizioni di carattere generale, relative a richiami normativi, decorrenza, tempi e durata, interpretazione autentica delle norme contrattuali decentrate.</i>
CAPO II Articoli da 4 a 6	<i>Il titolo II è dedicato all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)</i>
TITOLO III Articoli da 7 a 20	<i>Il titolo III contiene le disposizioni che disciplinano indennità varie:</i> <i>I) condizioni di lavoro;</i> <i>II) specifiche responsabilità;</i> <i>III) Compensi per le funzioni di responsabilità svolte dal personale della polizia locale;</i> <i>IV) Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno</i> <i>V) Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati 12</i> <i>VI) Criteri delle forme di incentivazione di cui all'art. 45 del D.Lgs n. 36/2024</i> <i>VII) Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate</i> <i>VIII) Incentivazione del personale in lavoro agile o da remoto</i> <i>IX) Reperibilità</i> <i>X) Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione</i> <i>XI) Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione</i>

<i>TITOLO IV</i> <i>Articoli da 21 a 22</i>	<i>Il titolo IV è dedicato alle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali</i>
<i>TITOLO V</i> <i>Articoli da 23 a 32</i>	<i>Il titolo V è dedicato alla gestione del rapporto di lavoro, con istituti vari</i>
<i>TITOLO VI</i> <i>Articoli da 33 a 34</i>	<i>Il titolo VI definisce le modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale</i>
<i>TITOLO VII</i> <i>Articolo 35</i>	<i>Il titolo VII è dedicato alla costituzione del fondo</i>
<i>TITOLO VIII</i> <i>Articoli da 36 a 37</i>	<i>Il titolo VIII contiene norme di chiusura</i>

L'accordo ha durata triennale (2023/2025) e nel corrente anno sono stati rivisti alcuni istituti al fine di rendere i contenuti del contratto maggiormente aderenti alla struttura della Comunità Montana del Monte acuto. Le modalità di utilizzo delle risorse sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

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

I principali contenuti sono i seguenti:

Art. 5 - Incentivazione collegata alla performance

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

2. Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione

degli obiettivi assegnati dai titolari di E.Q. e coerenti con quelli definiti nel PIAO tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei termini e/o di ampliamento.

3. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lettera b) del comma. 3 del precedente art. 4 (obiettivi assegnati dai titolari di

E.Q. a tutto il personale) prevede l'utilizzazione del meccanismo del peso potenziale, di cui al successivo co. 7 integrato, ai sensi del co. 8, con il valore dell'obiettivo assegnato su proposta dei titolari di E.Q.

4. L'attribuzione delle risorse alle singole strutture operative per la parte relativa agli obiettivi di cui alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4 avviene sulla base della pesatura del rilievo

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

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

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

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

Posizione giuridica	Peso
Operatore (già categoria A)	0,95
Operatore esperto (già categoria B)	1,00
Istruttore (già categoria C)	1,13
Funzionario/elevata qualificazione (già categoria D)	1,25

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

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

- Personale con rapporto di lavoro part time: opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

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

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

11. Le economie risultanti dalla decurtazione dei budget iniziali a causa del mancato raggiungimento degli obiettivi, con riferimento sia a quelli di cui alla lettera a) che alla lettera b) che alla lett. c) del co. 3 del precedente art. 4, sono ripartiti per il 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto nel grado di raggiungimento degli obiettivi loro assegnati come performance individuale di cui alla lett. b) del co. 3 del precedente art. 4, il migliore punteggio nell'ambito della stessa struttura e per il restante 50% tra i dipendenti che hanno ottenuto il migliore punteggio nell'ambito degli obiettivi che sono stati conseguiti in misura più elevata nell'intero ente.

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

- a) 100% della indennità per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
- b) 90% della indennità per punteggi compresi tra 86 e 90 punti su 100;
- c) 80% della indennità per punteggi compresi tra 81 e 85 punti su 100;
- d) 70% della indennità per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
- e) 60% della indennità per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- f) 50% della indennità per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- g) 0% della indennità per punteggi inferiori a 50.

13. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 120 giorni lavorativi nel corso dell'anno, salvo adeguata motivazione da parte del Dirigente, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

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

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

di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità (Articolo 84, CCNL-2022) art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, 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 ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare preferibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI.

4. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 300,00 annui lordi (salve le ipotesi di indennità fissa), è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegato B.

5. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;

- Ferie;
- Recupero festività sopresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

7. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni nell'anno solare.

Art. 19 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. La misura della indennità di risultato delle E.Q., fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 25% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio, inteso come somma della indennità di posizione e di risultato, è determinata nel seguente modo:
 - a) 100% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
 - b) 90% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 86 e 90 punti su 100;
 - c) 80% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 85 punti su 100;
 - d) 70% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;
 - e) 60% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
 - f) 50% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
 - g) 0% della indennità di posizione per punteggi inferiori a 50.
2. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo inferiore al 15% i risparmi implementano il fondo per la contrattazione decentrata del personale e sono utilizzati per la incentivazione della performance individuale. Nel caso in cui la somma delle indennità di risultato spettanti ai sensi del precedente comma è di importo superiore al 15% i compensi spettanti ai singoli sono decurtati in misura proporzionale così da rientrare nell'ambito delle somme destinate al finanziamento di questi compensi.

Art. 21 - La effettuazione delle progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le progressioni orizzontali o economiche/differenziali stipendiali sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che non hanno titolo a concorrervi) non superiore comunque al 50% e comunque in nessun caso oltre il 50%, con arrotondamento alla unità inferiore, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile, che le finanzia permanentemente, tenuto conto che in queste ultime vanno compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario, delle indennità dovute al personale educativo e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31 marzo 1999 e dall'art. 31, co. 7, del CCNL del 14 settembre 2000, e calcolando anche ad integrazione del fondo il c.d. differenziale delle progressioni economiche derivante dagli aumenti disposti dai contratti nazionali.
3. La decorrenza delle progressioni economiche è fissata al 1° gennaio dell'anno in cui viene definitivamente sottoscritto il contratto decentrato che ne prevede l'attivazione ed il finanziamento.

Le disposizioni sulle progressioni economiche/differenziali stipendiali di cui al presente articolo ed al successivo entrano in vigore il 1° aprile 2023.

4. Le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali sono, sulla base delle previsioni dettate dall'ente in uno specifico regolamento, effettuate in modo distinto per ognuna delle 3 aree.

Art. 22 - I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali/differenziali stipendiali

1. Le parti convengono che i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse aree sono fissati dal presente CCDI nel rispetto delle previsioni dettate dall'art. 14 del CCNL 16 novembre 2022.
2. Si prevede, ad integrazione dei criteri fissati dal citato art. 14 del CCNL 16 novembre 2022; che:
 - a) l'intervallo di tempo dall'ultima progressione economica o differenziale stipendiale è fissato in 3 anni;
 - b) il numero delle progressioni economiche/differenziali stipendiali per ogni area è fissato dal CCDI, che ne assicura il finanziamento nell'ambito della parte stabile del fondo;
 - c) la graduatoria per ogni singola area è fissata sulla base dei seguenti criteri: 50 punti sulla base della media delle valutazioni degli ultimi 3 anni; 30 punti sulla base esperienza professionale maturata nell'area e nel profilo; fino a 15 punti in relazione all'acquisizione, purchè attinenti con le attività svolte, di un titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno e/o ad una abilitazione professionale successivamente alla ultima selezione di progressione economica/differenziali stipendiale acquisita; fino a 5 punti per le capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi di formazione attinenti alle attività svolte e che si sono conclusi con un accertamento di apprendimento con profitto, in ragione di 1 punto per ogni giornata di formazione di 8 ore. Il punteggio ottenuto ai sensi del periodo precedente è aumentato del 3% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 8 o più anni. Il punteggio ottenuto ai sensi del primo periodo del presente comma è aumentato del 2% per i dipendenti che non hanno avuto progressioni economiche/differenziali stipendiali negli ultimi 6 o più anni i criteri di suddivisione dei punteggi sopra descritti saranno fissati dal successivo regolamento comunitario sui differenziali stipendiali.
 - d) in caso di parità di punteggio effettuerà la progressione il dipendente più anziano di età.
3. Una volta stanziata le risorse nel fondo per le risorse decentrate, il personale è informato dell'avvio della procedura tramite avvisi interni che ne assicurino la massima diffusione. Il modello di domanda, debitamente compilato da parte del personale che possiede i requisiti, viene quindi esaminato dal segretario comunitario che, attribuiti i punteggi, pubblica la graduatoria finale.

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

UTILIZZO FONDO	
Fondo per differenziale 2023	750,00
Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04, quota a carico fondo	1182,82

TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	2.467,63
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	€. 270,00 Maneggio valori €. 350,00 per indennita' specifiche responsabilità €. 2.122,44 performance
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50	50.000,00
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	50.000,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	54.675,26

I Fondo progressioni presente l'anno precedente è stato eliminato per effetto della progressione verticale del dipendente interessato ed e' stato alimentato da Fondo differenziale anno 2023 pe Euro 750,00 a dipendente di categoria C – Funzionario amministrativo

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;

Risultano attualmente in vigore i seguenti CCDI:

CCDI normativo 2019-2021.

Si evidenzia che il contratto decentrato integrativo parte normativa stipulato lo scorso anno è stato modificato in alcune parti per renderlo più snello e più adeguato alla realtà della comunità Montana.

E precisamente sono stati modificati alcuni articoli:

Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto

1. Il presente contratto avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2025, salvo diversa prescrizione specificatamente indicata nel presente contratto.
2. Il presente contratto conserva, in ogni caso, la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo. Nel caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale le relative clausole non si potranno più applicare.

Art. 5 incentivazione collegata alla performance

Vedi stralcio art.

1. La misura del compenso è definita sulla base delle seguenti fasce:
 - a) 100% della indennità per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
 - b) 90% della indennità per punteggi compresi tra 86 e 90 punti su 100;
 - c) 80% della indennità per punteggi compresi tra 81 e 85 punti su 100;
 - d) 70% della indennità per punteggi compresi tra 71 e 80 punti su 100;

- e) 60% della indennità per punteggi compresi tra 61 e 70 punti su 100;
- f) 50% della indennità per punteggi compresi tra 51 e 60 punti su 100;
- g) 0% della indennità per punteggi inferiori a 50.

2. Non si dà luogo alla valutazione in caso di assenza superiore a 120 giorni lavorativi nel corso dell'anno, salvo adeguata motivazione da parte del Dirigente, fatte salve le deroghe previste da norme di legge e/o contrattuali ed in caso di sanzione disciplinare superiore alla multa.

L'art. 8 è stato completamente sostituito in:

**Art. 8 – Indennità per specifiche responsabilità
(Articolo 84, CCNL-2022)**

art. 7, comma 4, lett. f) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione all'articolo 7, comma 4, lettera f), del CCNL-2022, l'indennità prevista dall'art. 84, del medesimo CCNL, viene erogata annualmente o mensilmente, 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 ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ.

2. L'indennità può essere riconosciuta, per un importo non superiore a € 3.000 annui lordi, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate, di cui all'art. 79 del CCNL-2022, secondo i seguenti criteri:

a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità, secondo l'elenco contenuto nel comma 1, del citato articolo 84, che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO o EQ, con atto scritto, da emanare preferibilmente entro il 31 gennaio di ogni anno, 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;

b) lo stesso dipendente può essere incaricato per più fattispecie e l'incarico può anche riguardare solamente alcuni mesi di attività annuale. In questo caso l'importo stabilito viene rapportato ai mesi di effettivo svolgimento delle specifiche responsabilità;

c) il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;

d) in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse (art. 7, comma 4, lettera a) CCNL-2022), le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

3. Le fattispecie alle quali il Funzionario PO o EQ dovrà fare riferimento sono esclusivamente quelle previste nell'elencazione contenuta nell'Allegato B) al presente CCI.

4. L'importo dell'indennità, con un minimo di € 300,00 annui lordi (salve le ipotesi di indennità fissa), è determinato dal competente Funzionario PO o EQ, applicando i criteri di cui all'allegato B.

5. 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 anche in corso d'anno. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato. Al riguardo si specifica che viene conteggiato come mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni, con esclusione delle assenze per:

- Recupero plus orario o lavoro straordinario espletato;
- Convocazione in cause civili e penali non in qualità di parte in causa;
- Giornata per avvenuta donazione di sangue;
- Espletamento mandato di rappresentante delle R.S.U.;
- Rappresentante per la sicurezza, ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008;
- Permesso sindacale retribuito;
- Partecipazione ad assemblee sindacali;
- Riposo compensativo;
- Aspettativa per mandato sindacale;
- Maternità, limitatamente ai cinque mesi obbligatori;
- Ferie;
- Recupero festività soppresse;
- Permessi mensili, ai sensi ex legge 104/1992;
- I giorni di permesso di cui agli articoli 40, 41, 43 e 45, CCNL-2022;

6. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

7. Tale indennità è corrisposta tenendo conto della presenza di effettivo svolgimento delle funzioni che non può essere inferiore a 150 giorni nell'anno solare.

Art. 11 e art. 15 eliminati.

Art 12 modificato il richiamo alla normativa nazionale in quanto sostituita.

Art. 21 Reperibilità

1. La misura della indennità di reperibilità che spetta per le attività svolte a questo titolo per 12 ore è fissata in 10,33 euro e viene raddoppiata nel caso di svolgimento di questa attività in giornate festive, anche infrasettimanali. Tale importo è raddoppiato € 20,65 in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 22 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione

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

- h) 100% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 91 e 100 punti su 100;
- i) 90% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 86 e 90 punti su 100;
- j) 80% della indennità di posizione per punteggi compresi tra 81 e 85 punti su 100;

Art. 23 - Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione

1. Per ciò che riguarda la correlazione tra i compensi ex art. 20, comma 1, lettera h), del CCNL-2022 e la retribuzione di risultato delle EQ, le parti, in attuazione all'art. 7, comma 4, lettera j) del medesimo CCNL, prendono atto che gli istituti che specifiche

norme di legge destinano all'incentivazione del personale, risultano essere quelli di seguito indicati:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni del codice appalti;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lettera b), del decreto legge n. 437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio;
- compensi per lo svolgimento di un servizio aggiuntivo, ai sensi dell'art. 43 della legge 449/1997.

2. I relativi incentivi, secondo i criteri e le modalità stabilite in sede regolamentare, vengono erogati in aggiunta alla retribuzione di risultato, nell'importo pari al 100% di quanto spettante.

E' stato completamente riscritto l'art. 35 inserendo:

Art. 35 - Criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo

1. Le risorse relative ai benefici di cui all'art. 82 del CCNL del 16 Novembre 2022 nei limiti e con la disciplina ivi prevista, comprese le eventuali quote di cui al comma 1, lett. b) dell'Art. 98 del precitato CCNL Utilizzo, nonché della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 9885, sono destinate a soddisfare bisogni di carattere extra lavorativo di natura assistenziale del personale dell'ente.

2. Le risorse relative ai benefici assistenziali e sociali di cui al comma precedente sono destinate agli utilizzi di cui alla successiva tab. nelle percentuali, ricorrendone i presupposti, localmente stabilite:

- a) Iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- b) Supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli
- c) Contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale
- d) Anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- e) Polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

3. In caso di incapienza delle risorse destinate ai diversi utilizzi, gli importi riconosciuti sono calcolati mediante proporzionale riduzione degli importi massimi concedibili

4. L'erogazione delle voci di cui al comma 2 spetta al personale di cui al comma 1 che abbia lavorato presso l'ente per almeno 120 giorni nel corso dell'anno di riferimento. Nel caso di sussidi e contributi, le spese ammesse ai benefici sono unicamente quelle sostenute nel periodo temporale lavorato presso l'ente. E' escluso in tutti i casi il cumulo dei benefici per lo stesso evento, in capo al medesimo nucleo familiare nel caso di dipendenti appartenenti alla medesima famiglia. È esclusa altresì la Partecipazione ai benefici di cui al presente articolo nel caso di dipendenti che abbiano partecipato o intendano partecipare all'erogazione dei benefici presso altre amministrazioni, per lo stesso anno. A tal fine, è richiesta ai dipendenti apposita autocertificazione da cui risulti che non ricorrono le predette circostanze.

5. Le somme che a consuntivo risultassero non spese sono destinate alle voci di cui alla lettera c) della tab. per un importo massimo di € 1.000,00. Le eventuali ulteriori somme residuali sono ripartite tra gli altri utilizzi in base alle percentuali di riparto di cui alla stessa tab. Qualora residuassero ulteriori risorse, le stesse incrementano una tantum le risorse dell'esercizio successivo.

6. La voce di cui alla lettera a) della tab. viene erogata per corrispondere sussidi al personale, previa presentazione di apposita documentazione, per il rimborso delle spese sostenute – in relazione alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole dell’infanzia, scuole primarie, scuole secondarie di primo e secondo grado, università, con esclusione dei corsi post-laurea – per tasse o contributi di iscrizione, mense scolastiche (ad eccezione delle mense universitarie), acquisto libri. Il sussidio di cui al presente comma è riconosciuto previa presentazione: a) nel caso di contributi o tasse di iscrizione ovvero di fruizione dei servizi di mensa scolastica, di apposita ricevuta dei versamenti effettuati b) nel caso di testi scolastici, di ricevuta fiscale nominativa o, in alternativa, di scontrino fiscale corredato di autodichiarazione riportante le informazioni specifiche sui libri acquistati (titolo, autore e casa editrice). Gli importi massimi, per ciascun figlio, sono di € __, per l’università, di € __, per la secondaria di II° grado, di € __, per la secondaria di I° grado, di € __, per asili nido, scuola dell’infanzia, e scuola primaria.

7. La voce di cui alla lettera b) della tab. allegata viene erogata in relazione all’anno scolastico o accademico di riferimento e in modo analogo negli anni successivi, al personale di cui al comma 1 che abbia prestato servizio nel primo semestre dell’anno di riferimento, per ciascun figlio che non abbia beneficiato di altre analoghe borse di studio, circostanza dichiarabile con autocertificazione, che abbia i requisiti di cui alla seguente tabella e negli importi massimi dalla stessa indicati. La voce “università” non comprende i corsi di studio post-laurea.

b) Supporto all’istruzione e promozione del merito dei figli

Voce	Importo max. concedibile
esami nell'anno accademico Università	0,00
Scuola secondaria di 2° grado	0,00
Scuola secondaria di 1° grado	0,00

8. La voce di cui alla lettera c) della tab. è erogata per corrispondere un contributo al personale, previa presentazione di apposita documentazione comprovante la spesa sostenuta per la frequenza di corsi connessi all’accrescimento professionale da parte del dipendente, abbonamenti intestati al dipendente, esclusivamente nominativi ed annuali, ad attività culturali e sportive per il tempo libero, frequenza di centri estivi o corsi extrascolastici da parte dei figli a carico, nell’importo massimo di € __,00 per dipendente.

9. La voce di cui alla lettera e) della tab. viene erogata per corrispondere, previa presentazione del bonifico bancario o di altra ricevuta di pagamento il rimborso di visite specialistiche o prestazioni odontoiatriche, ad esclusivo beneficio del

dipendente, con una franchigia per singola fattura di € ,00. Sulla spesa che supera tale importo si applica un rimborso del % con un massimale complessivo per dipendente di € ,00. Per il rimborso delle visite specialistiche o delle prestazioni odontoiatriche, è richiesta la presentazione in originale della documentazione di spesa.

10. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni.

11. La disciplina di cui ai commi precedenti è applicabile dagli Enti interessati previo accordo integrativo con le organizzazioni sindacali, sulla base di specifiche direttive delle singole amministrazioni.

Modificato l'allegato A

Allegato "A" al CCI 2023/2025

MISURA DELL'INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
(articolo 84, CCNL-2022 e articolo 12 CCI)

NUM.	COMPITI	IMPORTO MINIMO	IMPORTO MASSIMO
1.	Compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale. Es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi	500	
2.	Compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679)	300	1.000
	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe; di responsabile dei Tributi, protocollo informatico ed archivista (anche vicario)	300	1.000
4.	Compiti legati alle qualifiche di Ufficiale elettorale	750	
5.	Compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale	300	1.000
6.	Essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o	300	1.000

	contabile in procedimenti complessi		
7.	Compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione	300	1.000
8.	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...): <i>project manager</i> e personale di supporto	300	1.000
9.	Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico	300	
10.	Personale addetto ai servizi di protezione civile	300	1.000
11.	Manutenzione ordinaria impianto video sorveglianza	300	1.000
12.	Esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori	350	
13.	Esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace	300	1.000
14.	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.	1.000	3.000

In caso di espletamento di più compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale, per due o più fattispecie riportate nella tabella di cui sopra, per il calcolo dell'indennità spettante si applica la seguente formula:

Somma delle singole voci *75% = indennità annuale

Esempio: al dipendente vengono attribuite "specifiche responsabilità" per le fattispecie 1, 2, 3 e 4, nella misura di 500 euro per ciascuna voce.

Calcolo dell'indennità: (500 + 500 + 500 + 500) * 75 per cento = 1.500 euro.

In ogni caso, non è possibile superare la soglia massima di euro 3.000 annui lordi, elevabile a 4.000, per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi dell'art. 16 e seguenti del CCNL-2022.

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità

a)	RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1)	Autonomia operativa	Punti da 1 a 5
2)	Grado di responsabilità	Punti da 1 a 5
3)	Livello di responsabilità istruttoria	Punti da 1 a 5

b)	RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 10
1)	Responsabilità civile	Punti da 1 a 5
2)	Responsabilità procedimenti di spesa	Punti da 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 21 a 25 Punti = €. 100% indennità massima

Da 16 a 20 Punti = €. 75% indennità massima

Da 11 a 15 Punti = €. 50% indennità massima

Da 5 a 10 Punti = €. 100% indennità minima

a) **Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;

a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;

a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

b) **Responsabilità professionale, che comprende:**

b.1 = Responsabilità civile;

b.2 = Responsabilità di procedimenti di spesa.

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. 15 del 14.03.2024.

Il Premio produttività viene attribuito a n. una unità che ha 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);

Per l’anno 2024 non è prevista alcuna progressione orizzontale. Non sono stati contrattati nuovi criteri anche se è stato condiviso tra le parti che il sistema utilizzato per valutare la performance sarà utilizzato quello vigente.

Ai fini della progressione economica 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 individuale.

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 G.C. 58 del 01.12.2023 (e modifica con G.C. 34 del 05.07.2024), 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.

Gli obiettivi contenuti nel Piano prevedono il crono programma delle attività, specifici indici/indicatori (quantità, qualità, tempo e costo) di prestazione attesa e il personale coinvolto. Si rimanda al documento per il dettaglio degli obiettivi di performance.

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

Nessun'altra informazione.

Il Presidente della delegazione trattante

Dott. Fabio Fais

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per lo sviluppo delle risorse umane per l'anno 2024 ha seguito il seguente iter:

- Delibera **n. 48 del 02/10/2024** di indirizzo della Giunta Comunitaria alla delegazione di parte pubblica e per la costituzione del Fondo 2024
- Determina n. 174 del 03/10/2024 del Responsabile al Personale di costituzione definitiva del Fondo 2024;

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 79 del CCNL del 16/11/2022, per l'anno 2024 risulta, come da allegato schema di costituzione del Fondo così riepilogato:

RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ	
Totale Risorse storiche - Unico importo consolidato art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 (A)	4002,76
Incrementi stabili	
Art. 67 c. 2 lett. c) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam	0,00
Totale incrementi stabili (a)	4002,76
Totale risorse stabili SOGGETTE al limite (A+a)	4002,76
Incrementi con carattere di certezza e stabilità NON soggetti al limite	
Art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2018 - Rivalutazione delle PEO	0,00
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	249,6
INCREMENTO € 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 - A CCNL 2019-2021 (n. 3 dipendenti)	253,50
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018, CDC Sez. Riunite n.6/2018, CDC Sez. Aut. n.19/2018 e art. 11 DL	68.46

135/2018) ART. 79 C.1 lett. d) - dipendenti al 01/01/2021 dal 01/01/2024	
Totale incrementi stabili non soggetti al limite (b)	571,56
TOTALE RISORSE FISSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ (A+a+b)	4.574,32

Sezione II - Risorse variabili

Quali voci variabili di cui all'art. 67 comma 3 CCNL 21.5.2018 sono state stanziare:

RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - Legge Regionale specifica (es. SARDEGNA n. 19 del 1997)	0,00
Art. 67 c. 4 CCNL 2018 - integrazione 1,2%	0,00
Totale voci variabili sottoposte al limite	0,00
Risorse variabili NON sottoposte al limite	
Art. 67 c. 3 lett. c) CCNL 2018 - - INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE Art. 113 D.Lgs. 50/2016	50.000,00
INCREMENTO 0,22% M.S. 2018 (ART. 1, 604 L.234/2021)	100,94
TOTALE RISORSE VARIABILI	50.100,94

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

DECURTAZIONI SULLE RISORSE AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITÀ' (a detrarre)	
Decurtazione ATA	0,00
Decurtazione incarichi di Posizione Organizzativa (Enti con e Senza Dirigenza)	0,00

Articolo 19, comma 1 CCNL 1.4.1999 DECURTAZIONE primo inquadramento di alcune categorie di lavoratori in applicazione del CCNL del 31.3.1999 (area di vigilanza e personale della prima e seconda qualifica funzionale).	0,00
Decurtazione parte stabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE STABILE operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte stabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA E STABILITA'	0,00

DECURTAZIONI RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili sottoposte al limite	
Decurtazione parte variabile operate nel periodo 2011/2014 ai sensi dell'art. 9 C. 2 bis L.122/2010 secondo periodo	0,00
Decurtazioni PARTE variabile operate nel 2016 per cessazioni e rispetto limite 2015	0,00
Decurtazione parte variabile per rispetto limite 2016	0,00
TOTALE DECURTAZIONI PARTE VARIABILE	0,00

TOTALE DECURTAZIONI	0,00
----------------------------	-------------

Si evidenzia che il secondo periodo dell'art. 9 c. 2 bis del DL 78/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 122/2010, inserito dalla Legge di Stabilità 2014 (Legge n. 147/2013) all'art. 1, comma 456, stabilisce " che: «A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo»

Pertanto, a partire dall'anno 2015 le risorse decentrate dovranno essere ridotte dell'importo decurtato per il triennio 2011/2014, mediante la conferma della quota di decurtazione operata nell'anno 2014 per cessazioni e rispetto del 2010 (Circolare RGS n. 20 del 8.5.20105).

Nel periodo 2011-2014 il fondo non risulta costituito.

Si evidenzia che l'art. 1 c. 236 della L. 208/2015 prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2016 (nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza), l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2015. Lo stesso comma disponeva la riduzione in misura proporzionale dello stesso in conseguenza della cessazione dal servizio di una o più unità di personale dipendente (tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente) .

Si evidenzia inoltre che l'art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ha stabilito che “a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato.”

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (c.d. Decreto “Crescita”), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018. Tale incremento va calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Risorse Fisse	
Art. 67 c. 2 lett. a) CCNL 2018 - Incremento 83,20 a valere dal 2019	
INCREMENTO € 84,50 A DIPENDENTE AL 31/12/2018 - ART. 11 CCNL 2019-2021 (n. 3 dipendenti)	4.002,76
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO (dichiarazione congiunta n.5 CCNL 21/05/2018, CDC Sez. Riunite n.6/2018, CDC Sez. Aut. n.19/2018 e art. 11 DL 135/2018) ART. 79 C.1 lett. d) - dipendenti al 01/01/2021	249,6
	253,50
	68,46
TOTALE risorse aventi carattere di certezza e stabilità' Decurtazioni	4.574,32 0,00

TOTALE Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità DOPO LE DECURTAZIONI (A-B)	4.57432
TOTALE Risorse variabili (C)	50.100,94
DECURTAZIONI sulle voci variabili (D)	0,00
Totale risorse variabili dopo le decurtazioni (C-D)	50.100,94
TOTALE FONDO (A-B)+ (C-D)	54.675,26

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 1.180,96.

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

Per l'anno 2024 con la determina di costituzione del Fondo n. 174 del 03/10/2024 il Responsabile al Personale ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art.79 del CCNL 16/11/2022 alcuni compensi gravanti sul fondo (es. indennità di comparto, *progressioni economiche*) poiché già determinate negli anni precedenti.

Vanno, inoltre, sottratte alla contrattazione le risorse non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo poiché regolate nelle annualità precedenti.

UTILIZZO RISORSE NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE	2024
Progressioni economiche STORICHE	0,00
Indennità di comparto art. 33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	1.182,82
Totale utilizzo risorse stabili	1.182,82
TOTALE RISORSE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	1.182,82
destinazione progressioni dal 1.1.2022	750,00

Totale prelievo stabile	1.932,82
--------------------------------	-----------------

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

DESTINAZIONI REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	2024
Art. 67 c. 3 lett.c) CCNL 2018 FUNZIONI TECNICHE RIF Art. 113 comma 2 e 3 D.LGS. 18 APRILE 2016, N. 50 Maneggio valori art 79 CCNLL – condizioni di lavoro (art. 70 Bis ex rischio) Indennità specifiche responsabilità Premi collegati alla performance organizzativa e individuale	50.000,00 270,00 350,00 2.122,44
TOTALE RISORSE REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO	54.675,26

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse ancora da contrattare ammontano ad € **2.122,44**

Le parti concordano nel destinare tutto al finanziamento dei premi performance

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

TOTALE RISORSE non regolate specificamente dal Contratto Integrativo (A)	1.182,82 <u>750,00</u>	+
TOTALE RISORSE regolate specificamente dal Contratto Integrativo (B)	+50.000,00+270,00 +350,00 <u>2.122,44=</u> <u>54.675,26</u>	=

TOTALE UTILIZZO (A+B)	54.675,26	54.675,26
----------------------------------	------------------	------------------

Sezione V Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Si precisa che ai sensi dell'Art. 33 del CCNL 22.1.2004 l'indennità di comparto prevede una parte di risorse a carico del bilancio (cosiddetta quota a) e una parte a carico delle risorse decentrate (cosiddette quote b e c). Gli importi di cui alle lettere b) e c) ammontano ad un totale di € 1182,82.

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

La presente relazione, in ossequio a quanto disposto dall'art. 40 c. 3 sexies del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D. Lgs 150/2009 persegue l'obiettivo di fornire una puntuale e dettagliata relazione, dal punto di vista finanziario, circa le risorse economiche costituenti il fondo per le risorse decentrate e, dal punto di vista tecnico, per illustrare le scelte effettuate e la coerenza di queste con le direttive dell'Amministrazione.

Con la presente si attesta:

a) Il rispetto della copertura delle risorse destinate a finanziare indennità di carattere certo e continuativo con risorse stabili e consolidate.

Come evidenziato dalle precedenti sezioni, le indennità fisse di carattere certo e continuativo (Differenziale/2023, Indennità di comparto) pari a € 1.180,96 + 750,00 sono completamente finanziate dalle risorse stabili

b) Il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene applicato il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, adeguato al D.lgs 150/2009.

Le risorse destinate alla performance saranno riconosciute attraverso la predisposizione di obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione (contenuti nel Piao), al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione.

c) Il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera.

In particolare, si evidenzia che per l'anno in corso non è previsto il riconoscimento di progressioni orizzontali/ differenziali in quanto i due dipendenti della comunità montana non posseggono i requisiti.

Modulo III - 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 economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Per ciascun argomento si evidenzia quanto segue:

- a) **Rispetto dei vincoli di bilancio:** l'ammontare delle risorse per le quali si contratta la destinazione trovano copertura negli stanziamenti del bilancio anno 2024;
- b) **Rispetto dei vincoli derivanti dalla legge e dal contratto nazionale** Le fonti di alimentazione del fondo sono previste dal contratto nazionale e la loro quantificazione è elaborata sulla base delle disposizioni stesse (Vedi Modulo I). La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti dalla contrattazione nazionale a quella decentrata (Vedi Modulo II)
- c) **Imputazione nel Bilancio:** La destinazione del fondo disciplinata dall'ipotesi di accordo in oggetto trova finanziamento nel bilancio di previsione 2024 come segue:
 - le voci di utilizzo fisse (Indennità di comparto) saranno imputate ai capitoli/interventi di spesa previsti in bilancio per ciascun dipendente;
 - la restante parte di utilizzo oggetto di contrattazione (fondo generale e indennità individuali e progressioni orizzontali contrattate nell'anno) sarà imputata alla missione 1 programma 10 al capitolo 390 del bilancio 2024 gestione competenza.
 - le voci relative agli incentivi di cui all'art. 45 del D.Lgs. 36/2023 saranno iscritte negli stanziamenti dei diversi interventi a cui si riferiscono, per poi confluire al capitolo 394 Missione 1 programma 10;

Si attesta che la spesa del personale per la media del triennio 2011-2013 era pari ad € 219.397,40.

Si attesta, pertanto, che sono stati rispettati i limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle attuali norme vigenti.

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

La costituzione del fondo per l'anno 2024, così come previsto dal D.Lgs. 75/2017 non risulta superare l'importo IPOTETICO BASE determinato per l'anno 2016.

In seguito all'introduzione delle disposizioni dell'art. 33 comma 2, del D.L.34/2019, convertito in Legge 58/2019 (*c.d. Decreto "Crescita"*), il tetto al salario accessorio, così come introdotto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, può essere modificato. La modalità di applicazione definita nel DPCM del 17.3.2020, pubblicato in GU in data 27.4.2020, concordata in sede di Conferenza Unificata Stato Regioni del 11.12.2019, prevede che il limite del salario accessorio, a partire dal 20 aprile 2020, debba essere adeguato in aumento rispetto al valore medio procapite del 2018 in caso di incremento del numero di dipendenti presenti nel 2023, rispetto ai presenti al 31.12.2018, al fine di garantire l'invarianza della quota media procapite rispetto al 2018. Tale incremento va

calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021.

Si precisa che in questo Ente:

- il numero di dipendenti in servizio nel 2024 calcolato in base alle modalità fornite dalla Ragioneria dello Stato da ultimo con nota Prot. 12454 del 15.1.2021, pari a 2 è uguale al numero dei dipendenti in servizio al 31.12.2018, pertanto, in attuazione dell'art. 33 c. 2 D.L. 34/2019 convertito nella L. 58/2019, il fondo e il limite di cui all'art. 23 c.2 D.Lgs. 75/2017 non deve essere adeguato in aumento al fine di garantire il valore medio pro-capite riferito al 2018

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

Si rappresenta che, in ossequio ai disposti di cui all'art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n.165/2001, l'Ente ha autorizzato, con distinta indicazione dei mezzi di copertura, le spese relative al contratto collettivo decentrato integrativo – parte economica anno 2024, attraverso le procedure di approvazione del bilancio di previsione dell'esercizio 2024. La spesa derivante dalla contrattazione decentrata trova copertura sulla disponibilità delle pertinenti risorse previste nel bilancio di previsione 2024/2026 annualità 2024, approvato con deliberazione consiliare n. 36 del 29/12/2023 esecutiva.

L'Ente non versa in condizioni deficitarie.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate risulta compatibile con i vincoli in tema di contenimento della spesa del personale.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica Dott. Fabio Fais

Per la parte relativa allo schema di relazione tecnico – finanziaria

Il Responsabile al Personale Antonia Nieddu