

C.I.S.A. 31

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	27 giugno 2024
Periodo temporale di vigenza	1 GENNAIO 2024 – 31 DICEMBRE 2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (nome e cognome/ruolo/qualifiche ricoperta): dott.ssa Elisa LONGO – Presidente Dott. Bruno ARMONE CARUSO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI</p> <p>R.S.U.: Signor Bruno GARBARINO Dott.ssa Orsola MORELLO</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL signora Grazia PINTORI SIND. CISL FP ASSENTE SIND. UIL FPL ASSENTE SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI ASSENTE</p>
Soggetti destinatari	<i>Personale non dirigente del Consorzio</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Si rinvia per un dettaglio esaustivo al Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

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 ____ è stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (da aggiungere prima di inviare a ARAN E CNEL)
	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 2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 all'interno del PIAO con provvedimento del Presidente n°2 del 15/04/2024, successivamente ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.26 del 28/05/2024
E' stato adottato il Programma triennale per Prevenzione della Corruzione all'interno del PIAO 2023/2025 con Delibera n.28 del 12/10/2023 e, con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n°4 del 30/01/2024, è stato riconfermato nel PIAO 2024/2026 in quanto non si sono verificati fatti corruttivi nell'anno 2023. L'Amministrazione sta procedendo alla pubblicazione degli atti obbligatori previsti dalle norme sul sito internet all'interno della sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" ai sensi del D.lgs 33/2013		
L'organo di valutazione ha validato la relazione sulla performance relativa all'anno precedente 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.		
Eventuali osservazioni:		

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

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Per l'anno 2024 già con la determina di costituzione del Fondo n.198 del 12/06/2024, il Direttore ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 16.11.2022 alcuni

compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, incrementi per progressione economica, ecc) e in particolare è stato sottratto dalle risorse ancora contrattabili un importo complessivo pari ad € 30.294,09, destinato a retribuire le indennità fisse e ricorrenti già determinate negli anni precedenti.

Per quanto riguarda il contratto decentrato per la ripartizione delle risorse dell'anno 2024 le delegazioni hanno deciso la seguente destinazione delle risorse:

1. Differenziali stipendiali (ex Progressioni economiche orizzontali) specificatamente contrattate nel CCDI dell'anno (art. 80 comma 1 e c. 2 lett. 2 lett. 1 CCNL 16.11.2022) € 6.500,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023/25 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione delle risorse:

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

- a) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- b) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- d) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
- e) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri (art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
 - a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: PESO 60%
 - b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per "esperienza professionale" si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all'art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi = PESO 40%
- f) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di

6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;

- g) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:
- 1) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 2) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 3) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 4) al dipendente più anziano di età;
- h) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- i) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- j) sulla base del punteggio ottenuto nella scheda viene quindi predisposto un elenco ordinato per punteggio decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
- k) ai sensi dell'art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l'assegnazione dei differenziali stipendiali.

Per l'anno 2024 verranno destinate le seguenti risorse:

- € 3.600 per l'Area Funzionari;
- € 2.250 per l'Area Istruttori;
- € 650 per l'Area Operatori Esperti

	PROGRESSIONI ORIZZONTALI TRIENNIO 2023-2025				
			PREVISIONE PROGRESSIONE		
CATEGORIA	N. DIPENDENTI IN CATEGORIA AVENTI DIRITTO	PROGRESSIONI SCORSO TRIENNIO	2023	2024	2025
Area Funzionari	4	0	/	2	1
Area Istruttori	6	2	/	3	1
Area Operatori Esperti	2	0	/	1	1
SPESA PREVISTA			€ 0	€ 6.500	€ 3.200

2. Indennità condizioni di lavoro (Art. 80 comma 2 lett. c CCNL 16.11.2022) (Maneggio valori, attività disagiate e esposte a rischi) € 400,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023/25 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione delle seguenti indennità:

1. L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro", destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- a) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- b) implicanti il maneggio di valori.

1. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il seguente valori giornalieri: Euro 15,00.

2. Che per l'ex indennità disagio e rischio non esistono le fattispecie all'interno del Consorzio

Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 2019-2021. La stessa indennità trova applicazione, nella misura stabilita dal presente contratto integrativo, a far data dalla sua stipulazione.

L'indennità viene erogata mensilmente, a consuntivo del mese precedente, sulla base dell'effettivo svolgimento delle attività di cui al precedente comma 1, come attestate dal dirigente/responsabile del Settore di appartenenza di ciascuno dei dipendenti interessati.

Al personale addetto in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di denaro contante, dai quali possano derivare rilevanti danni patrimoniali, l'indennità di cui al presente comma è erogata entro i valori appresso indicati:

Valori trattati mensilmente	Indennità
Fino a € 100,00	-
Da € 100,00 a € 999,99	0,60
Oltre € 999,99	1,20

3. Indennità Specifiche Responsabilità (art. 80, c. 2, lett e CCNL 16.11.2022 ex art. 68 c. 2 lett. e CCNL 21.5.2018 ed ex 17, c. 2, lett f. CCNL 01/04/99) € 4.000,00

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023/25 con il quale sono stati definiti i criteri di attribuzione dell'indennità di Specifiche responsabilità:

1. Fermo restando quanto stabilito dall'art. 84, comma 2, del CCNL 2019-2021, le indennità per le specifiche responsabilità possono essere riconosciute a dipendenti inquadrati nelle aree Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, che non risultino titolari di incarichi di EQ, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano le specifiche responsabilità di seguito indicate, fino a un massimo di €. 3.000,00 lordi annui individuali, elevabile a €. 4.000,00 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, non titolare di incarichi di EQ.

2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 84 del CCNL 16 novembre 2022, possono essere conferite ai dipendenti posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti dirigenti/responsabili di Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione e ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità deve essere scritto e adeguatamente motivato. Deve essere formalmente trasmesso al dipendente che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

Le fattispecie alle quali i dirigenti/responsabili di Settore devono fare riferimento, per il conferimento degli incarichi di cui al presente articolo, sono le seguenti:

- a) responsabilità di una struttura organizzativa deputata a funzioni di particolare complessità;
- b) responsabilità di procedimenti complessi e a conduzione fasica;

- c) coordinamento di risorse umane;
- d) responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;
- e) attribuzione di responsabilità con elevata autonomia operativa;
- f) gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, ancorché senza poteri decisionali;

3. L'atto di conferimento dell'incarico di specifica responsabilità è attribuito dal Direttore con proprio atto, adeguatamente motivato e deve essere trasmesso al destinatario che, nel restituirlo firmato, ne prende visione e lo accetta.

4. Le parti convengono di quantificare annualmente tali indennità, da finanziarsi con risorse stabili del Fondo. Per l'anno 2024 le parti convengono di attribuirle alle seguenti figure professionali e per i seguenti importi:

qualifica professionale	Motivazione	Inquadramento contrattuale	Importo calcolato su 12 mesi
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 500
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 400
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 500
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 400
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 1000
Area Istruttori	Responsabilità di una o più procedure di lavoro a rilevanza sia interna che esterna, da svolgersi in autonomia organizzativa	Art. 84 CCNL 2022	€ 400
Area dei funzionari ad elevata qualificazione E.Q.	responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;	Art.84 CCNL 2022	€ 400
Area dei funzionari ad elevata qualificazione E.Q.	responsabilità di funzioni di particolare impegno professionale che comportano attività di studio, analisi, verifica e la redazione di atti e/o relazioni e progetti non standardizzati;	Art.84 CCNL 2022	€ 400

5. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di stipula del CDI. L'erogazione del compenso

è collegata all'effettivo svolgimento delle funzioni e dei compiti assegnati al Dipendente interessato. Gli importi annui delle indennità per specifiche responsabilità sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, indicato dal contratto di lavoro.

6. L'importo dell'indennità viene decurtato, analogamente come avviene per la retribuzione di posizione delle Elevate Qualificazioni, nel solo caso di assenza per 60 giorni lavorativi come da CCNL 2019, in applicazione dell'art. 71 comma 1 del D. L. 112/2008.

7. In applicazione di quanto previsto nel D. Lgs. 151/2001 l'indennità di cui al presente articolo non può essere revocata durante il periodo di astensione obbligatoria per maternità. Analogamente, non sono considerate assenze per cui si applica la decurtazione del compenso: le ferie, i riposi compensativi, le festività soppresse, il congedo di maternità e di paternità, la fruizione dei permessi per lutto, per citazione a testimoniare, per l'espletamento dell'incarico di giudice popolare, le assenze per infortunio ed i permessi ex L. 104/1992.

4. Premi collegati alla performance organizzativa (art. 80, c. 2, lett a. CCNL 16.11.2022) € 8.471,33

5. Premi collegati alla performance individuale (art. 80, c. 2, lett b. CCNL 16.11.2022) € 5.516,29

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023/25 con il quale sono stati definiti i criteri per la distribuzione della performance:

1. È costituito uno specifico *budget* di salario accessorio destinato all'applicazione del regime di premialità al personale dipendente.

2. Il *budget* di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa.

3. Vengono valutati per il trattamento accessorio collegato alla *performance* individuale, gli operatori che hanno prestato servizio nell'Ente per almeno 120 giorni lavorativi (o 4 mesi di calendario). Nella valutazione della *performance* individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale.

4. Il dirigente/responsabile del Settore è tenuto a comunicare ai singoli dipendenti i contenuti della scheda di rilevazione, secondo il modello definito dal Sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

5. Ogni dirigente/responsabile, dopo aver eseguito la valutazione sulla base della metrica adottata dal Sistema di misurazione delle *performance*, comunica le valutazioni all'Ufficio personale dell'Ente, che provvede a suddividere le risorse stanziare tra tutti i dipendenti che non risultano titolari di incarichi di EQ.

6. La misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti/responsabili dei Settori sulla *performance* individuale del personale sono effettuate sulla base di quanto previsto dal Sistema di misurazione e valutazione delle *performance*.

7. L'erogazione del premio della *performance* viene effettuata, salvo espresse deroghe indicate nel presente CCI, in unica soluzione annuale, di norma entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

8. Le economie di gestione derivanti da risorse stabili che si verificano ad esito dell'applicazione del sistema di premialità nell'ambito del *budget* di salario accessorio all'uopo stanziato, sono destinate, nell'anno successivo, ad incrementare il Fondo risorse decentrate.

Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)

3. Ai dipendenti che, relativamente alla *performance* individuale, conseguono la valutazione più elevata è attribuita una maggiorazione del premio individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

4. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita, corrispondente al 25% del personale valutato.

In caso di parità di punteggio, per l'assegnazione del premio individuale di cui al presente articolo si terrà conto dei seguenti criteri, in ordine di priorità:

- a) media delle valutazioni individuali annuali conseguite dai dipendenti nei due anni precedenti, o comunque delle ultime due valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- b) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- c) anzianità di servizio presso l'Ente

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

UTILIZZO FONDO	
Totale utilizzo fondo progressioni e differenziali stipendiali	30.278,95
Indennità di comparto art.33 CCNL 22.01.04, quota a carico fondo	6.515,14
TOTALE UTILIZZO RISORSE STABILI	36.794,09
Indennità condizioni di lavoro	400,00
Indennità specifiche responsabilità art 84 CCNL 2022 (ex art. 70 quinquies c.1 e 2 CCNL 2018 ed ex lett. f art. 17 comma 2 CCNL 1.4.1999)	4.000,00
Premi collegati alla performance organizzativa – art. 80 c. 2 lett. a) CCNL 2022	8.471,33
Premi collegati alla performance individuale - art. 80 c. 2 lett. b) CCNL 2022	5.516,29
TOTALE UTILIZZO ALTRE INDENNITA'	18.387,62
TOTALE UTILIZZO RISORSE VINCOLATE	0,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	55.181,71

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 relativo all'anno 2023/25 con il quale sono state determinate le modalità di attribuzione dell'indennità di condizioni di lavoro e specifiche responsabilità

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;

Non è stata adottata una nuova metodologia di valutazione adeguata alle disposizioni del D.lgs 150/2009

Non è stata approvata una nuova metodologia di valutazione, poiché quella vigente risulta coerente con le novità introdotte dal D.lgs 150/2009 e con le modifiche apportate al Regolamento degli Uffici e dei Servizi. In particolare, sono contenute previsioni di valutazione di merito e sono esclusi elementi automatici come l'anzianità di servizio

Con il CCDI dell'anno 2023/25 sono stati introdotti nuovi criteri di distribuzione della produttività così come risulta illustrato ai punti a) e b) poco sopra.

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 sono stati previsti nuovi differenziali tabellari.

Viene ripreso il testo del contratto siglato per l'anno 2023/25 con il quale sono stati definiti i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali

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

- l) le procedure per l'assegnazione dei differenziali stipendiali sono definite dal CCNL come "procedure selettive di area". Le parti, conseguentemente, provvedono ogni anno – in sede di contrattazione integrativa - a quantificare distintamente e separatamente, per ciascuna delle quattro aree di inquadramento del personale del comparto (Operatori; Operatori esperti; Istruttori; Funzionari e della Elevata Qualificazione), l'ammontare delle risorse decentrate stabili destinate all'attribuzione dei differenziali stipendiali ai dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- m) possono partecipare alla procedura selettiva i dipendenti che negli ultimi 3 anni non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene valutato con riferimento alla data effettiva di decorrenza dell'ultima progressione effettuata. E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Qualora alla scadenza del termine di presentazione delle domande relative alla procedura selettiva di area siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del medesimo procedimento disciplinare. Se all'esito del procedimento viene comminata al dipendente una sanzione superiore alla multa, il dipendente stesso viene definitivamente escluso dalla procedura;
- n) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 (trenta) giorni;
- o) i dipendenti interessati possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;

E' stato approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024. Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere gli obiettivi dell'Ente riferiti ai servizi gestiti.

Con provvedimento del Presidente n°2 del 15/04/2024, successivamente ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.26 del 28/05/2024, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano della Performance all'interno del PIAO per l'anno 2024.

Ai sensi dell'attuale Regolamento degli Uffici e dei Servizi ogni anno l'Ente è tenuto ad approvare un Piano della Performance che deve contenere le attività di processo dell'Ente riferiti ai servizi gestiti ed eventuali obiettivi strategici annuali determinati dalla Consiglio di Amministrazione.

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.

Il Consiglio di Amministrazione in particolare, con Delibera n. 28 del 28/05/2024 con oggetto **"Personale non dirigente. Fondo risorse decentrate per l'anno 2024. Indirizzi per la costituzione parte variabile. Direttive per la contrattazione decentrata integrativa"** ha stabilito di incrementare le risorse variabili con le seguenti voci:

- ai sensi dell'art. 79, comma 2 lett. c) del CCNL 16.11.2022 è stata autorizzata l'iscrizione, fra le risorse variabili, delle somme necessarie ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, nonché obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale Art. 98 c.1 lett. c) CCNL 2022, per un importo pari a € 10.681,77. In particolare tali obiettivi sono contenuti nel PIAO 2024 sezione Piano della Performance approvato con provvedimento del Presidente n°2 del 15/04/2024, successivamente ratificato con Delibera del Consiglio di Amministrazione n.26 del 28/05/2024.

Si precisa che gli importi qualora non dovessero essere interamente distribuiti, non daranno luogo ad economie del fondo ma ritorneranno nella disponibilità del bilancio dell'Ente.

- iscrizione, fra le risorse variabili, ai sensi dell'art. 79 c. 3 CCNL 2022, delle risorse economiche complessive derivanti dal calcolo fino ad un massimo dello 0,22% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 2018. Sul fondo del trattamento accessorio viene inserito un importo pari ad € 639,41.

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

Nessun'altra informazione

- p) i “differenziali stipendiali” sono attribuiti, fino a concorrenza del numero fissato per ciascuna area, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri (art. 14, comma 2, lett. e), del CCNL 16 novembre 2022:
- a.1 MEDIA DELLE ULTIME TRE VALUTAZIONI INDIVIDUALI (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1). 1) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità: PESO 60%
- b.1 ESPERIENZA PROFESSIONALE (art. 14, comma 2, lett. d), punto 2). Per “esperienza professionale” si intende l’anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto di cui all’art. 1 (Campo di applicazione) nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi = PESO 40%
- q) al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, viene attribuito un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i criteri sub a.1), b.1) e c.1) del precedente punto e). Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo;
- r) a parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell’ordine:
- 5) al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato nel triennio precedente. In caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato riportato negli ultimi cinque anni;
 - 6) al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
 - 7) al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella Pubblica Amministrazione;
 - 8) al dipendente più anziano di età;
- s) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto da ciascun dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere a.1), b.1), del precedente punto e), oltre che – laddove ricorrano le condizioni - del punteggio aggiuntivo di cui al punto f) del presente articolo;
- t) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile del Settore al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- u) sulla base del punteggio ottenuto nella scheda viene quindi predisposto un elenco ordinato per punteggio decrescenti. La progressione si attribuisce a decorrere dal dipendente con punteggio più elevato e fino ad esaurimento delle risorse a ciò destinate dalla contrattazione integrativa.
- v) ai sensi dell’art. 14, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022, le nuove progressioni economiche decorrono dal 1^a gennaio dell’anno in cui viene sottoscritto in via definitiva il CCI che prevede l’assegnazione dei differenziali stipendiali.

In particolare, sono contenute previsione di valutazioni di merito e sono esclusi elementi automatici come l’anzianità di servizio

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.