



**CONSORZIO OVEST SOLIDALE**  
Comuni di Collegno Grugliasco Rivoli Rosta e Villarbasse

## **CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO**

A seguito dell'autorizzazione alla stipula del contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Consorzio Ovest Solidale triennio 2023/2025, relativamente alla ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023, disposta con Deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 62 del 13/12/2023, nonché dell'esito positivo del controllo da parte del Revisore sulla compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione con i vincoli di bilancio in essere per gli esercizi interessati, espresso con verbale n. 21/2023 del 28/11/2023.

Il giorno **13/12/2023** le parti procedono alla sottoscrizione del presente contratto collettivo integrativo.

## CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO

### Art. 1 – Oggetto

Il presente contratto collettivo integrativo (CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Le parti prendono atto che le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile.

### Art. 2 - Ambito di applicazione

Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Consorzio Ovest solidale, con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale in comando o distacco fatte salve specifiche clausole di seguito riportate. In caso di contratto a tempo parziale tutti i trattamenti accessori sono rideterminati in modo proporzionale.

### Art. 3 - Durata – revisione

Il presente CCI ha durata triennale 2023/2025. I suoi effetti decorrono dal 1.1.2023. Esso sostituisce e disapplica ogni precedente accordo integrativo e alla scadenza si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o a mezzo di pec almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta le disposizioni del presente contratto rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto integrativo.

Per quanto specificamente attiene alla destinazione e ai criteri di ripartizione delle risorse decentrate, il CCI ha durata annuale. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a stylized signature on the left, the word 'per' in the middle, and a signature on the right.

#### **Art. 4 Tempi, modalità e procedure di verifica sull'attuazione del CCI**

1. La delegazione trattante si riunisce periodicamente - di norma con cadenza annuale, e comunque entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti stipulanti il presente contratto – al fine di verificare l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati dal presente CCI

#### **Art. 5 Criteri per la ripartizione delle risorse decentrate disponibili**

Il fondo risorse decentrate viene determinato annualmente dall'Amministrazione.

Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, definite annualmente ai sensi dell'art. 79 del CCNL 2019-2021, vengono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste dall'art. 80, comma 2, dello stesso CCNL 16 novembre 2022, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del Fondo previsto dall'art. 80, comma 3, del ridetto CCNL 2019-2021 sulla base dei seguenti principi generali:

- rispettare il principio di corrispettività ex articolo 7, comma 5, del d.lgs. n. 165 del 2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";
- perseguire il principio della "giusta retribuzione" per ciascun dipendente, che tenga conto delle responsabilità, dei carichi di lavoro, delle specificità e degli apporti individuali nei diversi processi lavorativi;
- assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, definendo i criteri affinché il trattamento economico accessorio derivi:
  - dalla remunerazione dell'impegno e della qualità della performance individuale;
  - dalla performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione.

#### **Art. 6 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 7, comma 4, lett. b), CCNL 16 novembre 2022)**

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

Il budget di cui al precedente comma è definito ogni anno in sede di contrattazione integrativa ed è costituito dalle somme destinate a tale finalità nell'ambito della ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione e dalle economie che residuano dall'applicazione dei diversi istituti economici, al netto di quelle che per espressa previsione di legge o contratto costituiscono economie di bilancio. Concorrono altresì eventuali quote che specifiche norme di legge o del presente contratto destinano alla remunerazione della performance.

La produttività individuale, prevista dal sistema di misurazione e valutazione, viene erogata in relazione al conseguimento di livelli di performance individuale determinati - in relazione agli ambiti di misurazione stabiliti dalla normativa in vigore (attualmente l'art. 9, comma 2 del D.lgs. 150/2009).

Si dà atto che il sistema di valutazione dell'Ente, ai sensi dell'art. 9 del D.lgs. 150/2009 include nella performance individuale, la valutazione della performance organizzativa, rappresentata, per il personale delle aree, dal fattore "realizzazione di obiettivi di gruppo", "qualità del contributo al raggiungimento di tutti gli obiettivi dell'ente", e, per il personale titolare di incarico di E.Q., "raggiungimento degli obiettivi dell'area diretta", "qualità del contributo assicurato al raggiungimento di tutti gli obiettivi dell'Ente".



Il Budget determinato viene ripartito tra i dipendenti in relazione ai risultati della valutazione della performance individuale, assumendo quali parametri di riparto i seguenti coefficienti di categoria di appartenenza:

Operatori 100  
Operatori esperti 120  
Istruttori 130  
Funzionari 150

e le fasce di punteggio di valutazione globale della performance individuale, ottenuto secondo il sistema di valutazione, sotto riportate:

<b>Valutazione globale Performance Individuale</b>	<b>Percentuale del compenso individuale spettante</b>
Maggiore di 90 punti	100%
Maggiore di 80 punti e fino a 90 punti	90%
Maggiore di 70 e fino a 80 punti	70%
Maggiore di 50 e fino a 70 punti	50%
fino a 50 punti	0%

La produttività non è dovuta nei periodi di assenza non retribuita o di comando funzionale presso altro ente.

Non si tiene conto della presenza in servizio quale elemento per valutare il grado di realizzazione degli obiettivi di gruppo o individuali assegnati al dipendente, misurato secondo il sistema di valutazione. Si tiene conto della presenza in servizio, quando sia inferiore ai sei mesi anche non continuativi o pari a zero, unicamente per valutare il contributo del dipendente al raggiungimento degli obiettivi dell'area organizzativa o trasversali alle aree organizzative.

Ai dipendenti assunti o cessati nel corso dell'anno o in posizione di comando funzionale nell'ente, in considerazione del limitato apporto alla performance dell'unità di appartenenza, la produttività spetta in ragione dei dodicesimi di servizio prestato con arrotondamento a mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni. Al personale in servizio nell'anno con rapporto di lavoro a tempo determinato la produttività individuale è dovuta qualora la durata del rapporto di lavoro, comprensiva di proroghe e rinnovi, sia o pari o superiore a sei mesi e la produttività spetta in ragione dei dodicesimi di servizio prestato con arrotondamento a mese intero delle frazioni di mese superiori a 15 giorni.

Per l'anno 2023 si confermano i criteri adottati nel CCI 2022, secondo il relativo sistema di valutazione.

Ai sensi dell'art. 62, comma 11, del CCNL 16/11/2022, per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'erogazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti avviene in maniera direttamente proporzionale al regime orario adottato.

In caso di fruizione di permessi sindacali troverà applicazione l'art. 19, comma 4 del ccnq del 4/12/2017.

 4

Al personale posto in aspettativa non retribuita, oppure in permesso non retribuito per motivi sindacali o mandato amministrativo, non saranno corrisposte quote di produttività per il relativo periodo.

L'importo complessivo dovuto nell'anno di riferimento per "produttività individuale" ai dipendenti che hanno percepito (criterio di cassa) compensi incentivanti a titolo di:

- compensi di incentivazione a destinazione vincolata previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 80, comma 2, lett. g) del CCNL 16/11/2022;
- compensi incentivanti derivanti dalla realizzazione di particolari attività realizzate in orario di lavoro ordinario;

è ridotto, fino a concorrenza del 20% dell'importo dovuto, di un ammontare calcolato in misura pari al 15% della somma dei compensi incentivanti lordi percepiti nello stesso anno che viene ripartito tra i dipendenti in misura proporzionale alla produttività dovuta in applicazione dei criteri generali.

#### **Art. 7 Differenziazione del premio individuale (art. 81 CCNL 16 novembre 2022)**

1. Al 10% (con arrotondamento all'unità inferiore se il decimale è inferiore a 5 e con arrotondamento all'unità superiore se il decimale è pari o superiore a 5) dei 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 individuali attribuiti al personale valutato positivamente, calcolato come media aritmetica della quota dovuta a titolo di produttività individuale ai dipendenti del settore.

2. 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) non aver mai conseguito la maggiorazione;
- b) anzianità di servizio presso l'Ente.

Nel caso in cui ricorra l'ipotesi di cui all'art. 81, comma 4 del ccnl la maggiorazione del premio individuale è ridotta al 20%.

#### **Art. 8. Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche (art. 14 CCNL 16 novembre 2022)**

I differenziali stipendiali sono attribuiti in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, in relazione alle performance individuali certificate dal sistema di valutazione. Mediante l'attribuzione di differenziali stipendiali all'interno dell'area si intende remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie di area e non determina l'attribuzione di mansioni superiori.

La selezione è annuale sulla scorta dei criteri seguenti. Gli effetti economici dell'assegnazione dei differenziali stipendiali decorrono dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto collettivo integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie, prelevate dal Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022, aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità.



## REQUISITI PER PARTECIPARE ALLA SELEZIONE:

Possono partecipare alla procedura selettiva per l'attribuzione dei differenziali stipendiali all'interno dell'area i lavoratori in servizio a tempo indeterminato al 1° gennaio dell'anno di riferimento in possesso dei seguenti requisiti:

- avere un'anzianità di servizio alla data di decorrenza della progressione economica di almeno tre anni nella posizione/differenziale immediatamente precedente con le seguenti precisazioni:
  1. nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'anzianità si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione;
  2. ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
- non aver ottenuto sanzioni disciplinari superiori alla multa nel biennio precedente quello di riferimento della selezione;

Alla selezione partecipano tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato aventi i requisiti richiesti, senza necessità di specifica domanda sulla scorta dei dati riguardanti il solo servizio presso il Consorzio contenuti nel fascicolo personale. Eventuali ulteriori titoli di servizio utili ai fini della partecipazione e/o dell'attribuzione del punteggio, per essere fatti valere devono essere presentati o richiamati singolarmente e specificamente nei termini fissati. A tale scopo l'Amministrazione trasmette l'avviso di selezione almeno 15 giorni prima della scadenza del termine per la presentazione o richiamo di cui sopra.

Entro quindici giorni dalla data di pubblicazione delle graduatorie approvate di assegnazione dei differenziali stipendiali di progressione economica, il dipendente interessato può presentare eventuali richieste di riesame al Direttore generale che nei successivi quindici giorni ha l'obbligo di decidere prima di dare luogo all'esecuzione del provvedimento di assegnazione.

L'assegnazione dei differenziali stipendiali avviene secondo l'ordine di merito in base alle graduatorie redatte per ciascuna area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, Istruttori, Operatori esperti ed Operatori, sino a concorrenza del budget rispettivamente assegnato per ciascuna area in sede di ripartizione delle risorse decentrate calcolato in relazione al numero dei differenziali stipendiali potenzialmente attribuibili.

La somma degli eventuali resti è destinata in successione ad attribuire ulteriori differenziali alle diverse aree, utilizzando come criterio di precedenza la minore differenza tra le risorse residue di ogni area e quelle necessarie per finanziare una ulteriore differenziale.

A parità di punteggio in graduatoria, viene data la precedenza, nell'ordine:

- al dipendente che ha ottenuto il punteggio medio più elevato negli ultimi cinque anni
- al dipendente che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- al dipendente più anziano di età anagrafica.
- al dipendente con maggiore anzianità di servizio complessivamente reso nella PA

Per l'anno 2023 i differenziali attribuiti saranno in numero di sei per la sola area dei funzionari ed elevate qualificazioni.



6

## CRITERI DI SELEZIONE

L'assegnazione dei differenziali stipendiali all'interno di ciascuna area viene attribuita in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio precedente quello di riferimento della selezione e dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento. Le parti concordano di non introdurre un ulteriore criterio di selezione che valuti le capacità culturali e professionali acquisite; tale valutazione, infatti, è ricavabile dalle risultanze della valutazione della performance individuale in particolare con riferimento alle competenze maturare e comportamenti professionali dimostrati.

### Ripartizione del punteggio tra gli elementi di valutazione

<i>Area</i>	<i>A) Media triennale valutazione individuale annuale</i>	<i>B) Esperienza professionale maturata nel profilo professionale</i>	<i>TOTALE punteggio</i>
<i>Operatori</i>	60	40	100
<i>Operatori esperti</i>	60	40	100
<i>Istruttori</i>	60	40	100
<i>Funzionari ed elevata qualificazione</i>	70	30	100

*(Il valore finale viene espresso in centesimi con arrotondamento in eccesso se la terza cifra decimale è uguale o superiore a 5 o per difetto se inferiore a detto limite. I valori intermedi sono calcolati mantenendo la terza cifra decimale).*

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 ottenuto. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo.

A) Media triennale valutazione individuale annuale: Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione al punteggio complessivo della valutazione della performance come risultante dalla scheda di valutazione redatta a seguito del processo di valutazione ottenuta nel triennio precedente quello di riferimento ovvero in base alle ultime 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.

B) Esperienza professionale maturata nel profilo professionale: Si valuta l'esperienza professionale maturata, anche a tempo determinato o a tempo parziale, dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione economica acquisito e sino al 31 dicembre dell'anno precedente quello di riferimento della selezione per un massimo di anni dieci. Il punteggio massimo attribuibile viene assegnato in proporzione agli anni e mesi di servizio prestato, posto pari a 40 il punteggio spettante al candidato in possesso di maggiore esperienza con esclusione delle interruzioni di servizio. Le frazioni di mese sono computate come mese intero.

Nel caso di dipendenti assunti con mobilità nel calcolo dell'esperienza maturata si tiene conto anche degli anni maturati presso l'altra amministrazione.

E' valutabile il servizio a tempo indeterminato e determinato prestato in enti del comparto enti locali o in posizione economica equivalente in altri comparti. I periodi di servizio prestati a



tempo parziale o in comando presso altri enti sono computati, ai presenti fini, come servizio a tempo pieno.

Non costituiscono interruzioni di servizio, ai presenti fini, l'aspettativa per servizio militare, il periodo trascorso in distacco sindacale ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL 22/1/2004 ed i periodi di aspettativa per dottorato di ricerca ai sensi dell'art. 2 della legge 13/8/1974, n. 476, i periodi di aspettativa concessi ai sensi degli artt. 90 e 110 del D. Lgs. 267/2000.

### **Art. 9 Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16 novembre 2022)**

Viene riconosciuta l'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 del CCNL, in presenza delle seguenti fattispecie

1. Coordinamento a supporto del direttore di area
2. Conduzione di gruppi di lavoro interarea
3. Punti di riferimento tecnico, amministrativo e /o contabile in procedimenti complessi

Relativamente agli incarichi di cui al punto 1 l'indennità, nell'importo massimo di euro 4.000,00, è graduata in base ai seguenti parametri

Gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori interni ed esterni, pur senza poteri decisionali	Max p.ti 15
Procedimenti complessi gestiti	Max p.ti 10
Livello di autonomia richiesto	Max p.ti 10
Competenze specialistiche e di rilievo	Max p.ti 5
	40

Euro 4.000,00 da 36 a 40  
euro 3.000,00 da 26 a 35  
euro 2.000,00 da 15 a 25

Relativamente agli incarichi di cui al punto 2 l'indennità, nell'importo massimo di euro 2.000,00, è graduata in base ai seguenti parametri

Livello di complessità, tecnico, operativa, gestionale	Max p.ti 15
Livello di autonomia richiesto	Max p.ti 10
Composizione del gruppo di lavoro (numero e area contrattuale)	Max p.ti 5
	30

Euro 2.000 da 27 a 30  
Euro 1.500,00 da 20 a 26  
Euro 1.000,00 da 10 a 19



Relativamente agli incarichi di cui al punto 3 l'indennità, nell'importo massimo di euro 3.000,00, è graduata in base ai seguenti parametri

Responsabilità amministrativa e/o contabile/civile/penale	Max p.ti 15
Gestione di rapporti e relazioni complesse con interlocutori esterni, pur senza poteri decisionali	Max p.ti 10
Procedimenti complessi gestiti	Max p.ti 10
Competenze specialistiche e di rilievo	Max p.ti 5
	40

Euro 3.000,00 da 36 a 40

Euro 2.000,00 da 26 a 35

Euro 1.500,00 da 15 a 25

Per l'anno 2023 la quota del fondo risorse variabili destinata alla presente voce è pari ad euro 24.300,00. Tale importo viene confermato anche per l'anno 2024, posto che in caso di conferimento di nuovi incarichi di responsabilità, in caso di incapienza della quota del fondo a ciò destinata, il valore delle specifiche responsabilità già attribuite deve essere riproporzionate al fine di rispettarne il limite.

#### **Art. 10 Indennità condizioni di lavoro**

Le indennità previste, ai sensi dell' art. 70 bis del CCNL 21 maggio 2018, sono destinate a remunerare il maneggio valori per le figure individuate come agenti contabili dal direttore generale nell'importo di Euro 1,55 € gg, erogate sulla base dei giorni di effettiva presenza, calcolati sulla base di una media annuale di 220 gg.

Viene mantenuta in via transitoria l'indennità di disagio di euro 58,33 mensili in vigore secondo il CCI del 2020, fino alla data di sottoscrizione del presente contratto.

#### **Art. 11 Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge**

1. Rientrano nella presente fattispecie i seguenti istituti finalizzati -sulla base di specifiche disposizioni di legge -all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale interessato:

a) compensi derivanti da accordi di collaborazione ex art. 43 della Legge n. 449/1997, nel limite del 50% delle somme introitate, da distribuire tra i soggetti che hanno concorso all'attività oggetto di sponsorizzazione o della convenzione di collaborazione;

b) incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 45 del D.Lgs. n. 36/2023. Le parti, in proposito, si danno vicendevolmente atto che le relative risorse saranno ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito in apposito Regolamento dell'Ente;



9

2. Le risorse relative ai compensi previsti dal presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento, confluiscono nel Fondo risorse decentrate e sono distribuite secondo quanto previsto dalle corrispondenti disposizioni di legge e dai Regolamenti dell'Ente.

3. Gli incentivi di cui al precedente comma 1, vengono erogati ai dipendenti interessati – subordinatamente all'effettivo stanziamento in bilancio delle corrispondenti risorse - con atto del dirigente/responsabile del Settore interessato. In proposito le parti si danno reciprocamente atto che ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. g), del CCNL 2019-2021, i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche disposizioni di legge operino il rinvio alla contrattazione collettiva, saranno oggetto di apposite sessioni di contrattazione integrativa

### **Art. 12 Lavoro straordinario**

1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL 1<sup>^</sup> aprile 1999.

2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente autorizzata dal direttore di area titolare dell'incarico di EQ, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione

3. In sede di prima applicazione, le parti si danno reciprocamente atto che non sussistono particolari esigenze organizzative, tali da dover elevare l'arco temporale di 6 mesi su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie, comprensive del lavoro straordinario, previsto dall'art. 29, comma 2, del CCNL 2019-2021. A tale riguardo, laddove una o più strutture organizzative interne dovessero rappresentare esigenze organizzative che richiedano un aumento di tale arco temporale, sarà attivata apposita sessione contrattuale.

4. Parimenti, le parti si danno reciprocamente atto che, al momento, non si ravvisano esigenze eccezionali, tali da comportare l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32, comma 3, del CCNL 16 novembre 2022.

### **Art. 13 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ (art. 7, comma 4, lett. v), CCNL 16 novembre 2022)**

Il Sistema di misurazione e valutazione delle performance definisce, secondo i criteri generali dettati dal presente articolo, la metodologia di determinazione ed erogazione annuale della retribuzione di risultato dei titolari degli incarichi di Elevata Qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota pari al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutti gli incarichi di EQ.

L'importo massimo della retribuzione di risultato spettante alle Posizioni organizzative, si determina suddividendo tra le posizioni in modo proporzionale alla retribuzione di posizione, la percentuale pari al 15% del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato. Tale importo, fatta salva l'applicazione dell'art. 17, comma 6, del CCNL 16/11/2022, potrà essere incrementato dalle somme, ripartite proporzionalmente al punteggio di valutazione della performance ottenuto, risultanti da economie del fondo posizioni organizzative - al netto delle somme che per disposizione di legge o di contratto costituiscono economie di bilancio.

La retribuzione di risultato spettante viene determinata in relazione agli ambiti di misurazione della performance individuale stabiliti dalla normativa in vigore (attualmente l'art. 9, comma 1 del D.lgs. 150/2009) secondo le fasce di punteggio di valutazione globale della performance individuale, ottenuto secondo il sistema di valutazione, sotto riportate:

<b>Valutazione globale Performance Individuale</b>	<b>Percentuale del compenso individuale spettante</b>
Maggiore di 90 punti	100%
Maggiore di 80 punti e fino a 90 punti	90%
Maggiore di 70 e fino a 80 punti	70%
Maggiore di 50 e fino a 70 punti	50%
fino a 50 punti	0%

Per l'anno 2023 le economie di cui sopra vanno ad incrementare l'importo massimo della retribuzione di risultato spettante alle Posizioni organizzative.

**Art. 14 Misure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (art. 7, comma 4, lett. m), CCNL 16 novembre 2022)**

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., in materia di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con gli equilibri di bilancio, si impegna a stanziare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi preordinati al conseguimento degli obiettivi di cui al precedente comma 1.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori - come indicato dal D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i. - e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro e di tutela della salute, attraverso appositi moduli formativi periodicamente ripetuti, avuto riguardo anche all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

**Art. 15 Piani di razionalizzazione (art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011)**

Le eventuali economie aggiuntive destinate alla contrattazione integrativa dall'art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011) derivanti dai "Piani di razionalizzazione" sono erogabili in base alle normative vigenti ed in particolare l'art. 5, comma 11 quinquies del D.L. 95/2012, conv. in L. 135/2012. Tali economie, negli importi certificati a consuntivo dal Collegio dei Revisori dei Conti e quantificati nelle misure percentuali fissate dal Consiglio di Amministrazione, sono destinati ad incentivare il personale dipendente come segue: nella misura del 60% incentivano il personale che ha concorso direttamente al conseguimento dell'iniziativa e vengono ripartite in misura proporzionale al punteggio riportato nella

valutazione annuale della performance individuale ultima disponibile e delle corrispondenti percentuali di attribuzione ed incrementa la “produttività individuale” e la “retribuzione di risultato” del personale con incarico di Elevata Qualificazione; nella misura del restante 40% incrementano le risorse destinate alla produttività individuale per essere ripartite proporzionalmente alla quota spettante a titolo di “produttività individuale” a favore dei dipendenti che hanno ottenuto nella valutazione della performance individuale un punteggio di eccellenza maggiore a 9/10.

### Ripartizione delle risorse decentrate tra gli istituti economici per l'anno 2023

COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2023	
	ANNO 2023
<b>ART. 67, COMMI 1 E 2 CCNL 16/18: RISORSE STABILI</b>	
<i>Risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	
Risorse stabili ANNO 2023	203.933,39
risorse destinate nell'anno 2023 alla retribuzione di posizione e di risultato P.O.	-60.627,22
<b>Art. 67 c.1 CCNL 16/18 Importo unico consolidato CISA CISAP</b>	<b>143.306,17</b>
Art. 67 c.2, lett. c) CCNL 16/18: RIA ed Ass. ad pers.	2.982,63
Art. 67 c.2, lett. d) CCNL 16/18: risorse riassorbite art. 2, comma 3, D. Lgs. 165/2001.	0,00
Art. 67 c.2, lett. e) CCNL 16/18: personale trasferito	0,00
Art. 67 c.2, lett. f) CCNL 16/18: riduzione stabile posti di organico qualifica dirigenziale	0,00
Art. 67 c.2, lett. h) CCNL 16/18: incrementi dotazione organica	0,00
decurtazioni parte stabile del FONDO CISAP CISA (dato ultimo fondo confermato)	-7.766,86
<i>Totale risorse stabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	<i>138.521,94</i>
<i>Risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	
Art. 67 c.2, lett. a) CCNL 16/18 incremento € 83,20 unità al 31/12/2015 (dal 2019)	5.491,20
Art. 67 c.2, lett. b) CCNL 16/18 differenziale incrementi progressione economica a regime	9.772,98
Art. 67 c.2, lett. g) CCNL 16/18: stabili riduzioni risorse lavoro straordinario	18.500,00
Art. 79 c. 1, lett. b) CCNL 19/21 € 84,50 x unità al 31.12.2018	5.323,50
Art. 79 comma 1 lett. d) CCNL 19/21 differenziali incrementi progressioni economiche a regime I.1.2021	5.803,59
Art. 79 comma 1 bis CCNL 19/21 differenziali B3-B1 e D3-D1 al 1.4.2023 – pro quota dal 1.4.2023	843,68
<i>Totale risorse stabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	<i>45.734,95</i>
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	
<b>184.256,89</b>	
<b>ART. 67, COMMA 3 CCNL 16/18: RISORSE VARIABILI</b>	
<i>Risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</i>	
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione su attività ordinarie precedenti il DL 78/2010 - contributi da terzi (interventi su incidenti)	0,00

art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente spese compensate comma 2 regolamento avvocatura	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Recupero evasione ICI - L. 662/96 art.3, c. 57; D.gs 446/97 art 59 c.1 lett. p)	0,00
art. 67, comma 3, lett. d) CCNL 16/18: recupero frazioni RIA anno precedente	375,32
art. 67, comma 3, lett. f) CCNL 16/18: Messi notificatori/diritti di notifica - art. 54 CCNL 14/9/2000	0,00
art. 79, comma 2, lett. b) CCNL 19/21: Integrazione 1,2% m.s. 1997 CISA E CISAP	21.061,00
art. 79, comma 2, lett. c) CCNL 19/21: risorse per conseguimento obiettivi ente	10.875,65
decurtazioni "storiche" parte variabile del FONDO CISAP e CISA fondo 2021	
<b>Totale risorse variabili sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	<b>32.311,97</b>
<b>Risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	
art. 67, comma 3, lett. a) CCNL 16/18 - art. 43 L 449/1997: Entrate conto terzi o utenza o sponsorizzazione	0,00
art. 67, comma 3, lett. b) CCNL 16/18: art. 16, comma 5, del D.L. 98/2011 - Piani di razionalizzazione	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: Liquidazione sentenze favorevoli all'ente condanna spese comma 1 regolamento avvocatura	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 113 del D. Lgs. 50/2016 incentivi per funzioni tecniche	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: art. 93 commi 7 bis, 7 ter e 7 quater del d.lgs. n. 163 del 12.4.2006 - Quote per la progettazione lavori pubblici (competenza sino aprile 2016)	0,00
art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 16/18 leggi speciali: compensi ISTAT - art. 70-ter CCNL16/18	0,00
art. 79 comma 2 lett. d) CCNL 19/21: risparmi lavoro straordinario anno precedente	17.430,48
art. 79, comma 5 CCNL 19/21 (incrementi art. 79, comma 1, lett. b) 2021 e 2022 e comma 3 2022) una tantum per l'anno 2023	13.643,28
ART. 79 comma 3 0,22 m.s. 2018 quota 2023	2.996,28
<b>Totale risorse variabili NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	<b>34.070,05</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>66.382,02</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	<b>170.833,91</b>
Retribuzione di posizione e di risultato EQ (risorse considerate per la sola verifica del rispetto del limite)	60.627,22
<b>TOTALE RISORSE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	<b>231.461,13</b>
Art. 79 comma 3 0,22 m.s. 2018 quota EQ 2022 FUORI LIMITE UNA TANTUM	799,95
Art. 79 comma 3 0,22 m.s. 2018 quota EQ 2023 FUORI LIMITE	799,95
Retribuzione di posizione e di risultato EQ complessive	62.227,13
Riduzione per allineamento al 2016 (art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017)	0,00
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte stabile	0,00
di cui Riduzione per allineamento fondo 2016 quota parte variabile	0,00
risorse <= 2016	231.461,13
<b>SINTESI COSTITUZIONE FINALE DEL FONDO 2023</b>	
FONDO RISORSE STABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	138.521,94
FONDO RISORSE STABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	45.734,95

<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>	<b>184.256,89</b>
FONDO RISORSE VARIABILI sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	32.311,97
FONDO RISORSE VARIABILI NON sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017	34.070,05
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>	<b>66.382,02</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE sottoposte all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017</b>	<b>170.833,91</b>
<b>FONDO RISORSE DECENTRATE COMPLESSIVE</b>	<b>250.638,90</b>

Le parti danno atto che l'Amministrazione ha confermato in sede di approvazione del PIAO di integrare le risorse decentrate ai sensi dell'art. 79 comma 2, lett.b) del CCNL di un importo pari all'1,2% del monte salari 1997

L'Amministrazione ha altresì autorizzato, ai sensi dell'art. 79, comma 3 l'incremento pari allo 0,22 per cento del monte salari 2018, ripartendole in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del fondo risorse decentrate e delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle EQ

La parte stabile del fondo risorse decentrate è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, comma 1 del CCNL 2019-2021.

- Progressioni economiche all'interno delle aree ;
- Indennità di comparto quote b) e c) – art. 33 CCNL 22/1/2004

<b><u>DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI PARI A COMPLESSIVI EURO</u></b>	
<b>184.256,89</b>	
43.087,68	Indennità di comparto
122.394,22	Progressioni in essere all'interno delle aree
18.774,99	Importo disponibile per le progressioni all'interno delle aree

<b><u>DESTINAZIONE DELLE RISORSE VARIABILI PARI AD EURO 66.382,02</u></b>	
24.300,00	Fondo specifiche responsabilità
399,33	Indennità condizioni di lavoro
41.682,69	Premi collegati alla performance

Letto, confermato e sottoscritto

p. le OO.SS:

p. le RSU

p. il Consorzio Ovest Solidale