

I.R.P.E.T.  
ISTITUTO REGIONALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA  
DELLA TOSCANA

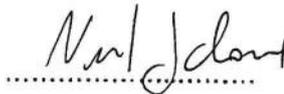
**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DELL'IRPET  
per il triennio 2023-2025**

Premesso che:

- in data 01.12.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto integrativo normativo del personale del comparto dell'IRPET che si compone di due parti: una normativa, di durata triennale (2023-2025), ed una economica, per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023;
- in data 04.12.2023, il Collegio dei revisori dei conti dell'IRPET ha espresso parere favorevole riguardo la suddetta ipotesi di contratto e ne ha certificato positivamente la rispondenza ai profili di compatibilità economico-finanziaria con i vincoli di bilancio e la normativa, ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001;
- il Direttore dell'IRPET, con determinazione n. 39 del 05.12.2023, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del predetto accordo;

In data 06/12/2023, presso la sede dell'IRPET, ha avuto luogo l'incontro tra

- La delegazione di parte pubblica, nella persona del suo Presidente,  
Nicola Sciclone, Direttore dell'IRPET

  
.....

- la Rappresentanza sindacale unitaria:

  
.....  
.....  
.....  
.....

- le Organizzazioni sindacali territoriali:

(FP CGIL)

(CISL FP)

  
Firmato digitalmente da:  
DAMIANI FULVIA  
Firmato il 05/12/2023 18:32  
Serialo Certificato: 1887355  
Valido dal 26/10/2022 al  
26/10/2025  
InfoCamere Qualified  
Electronic Signature CA

  
.....

Al termine dell'incontro le parti sottoscrivono definitivamente l'allegato contratto integrativo normativo (anni 2023-2025) ed economico (anno 2023) del personale delle categorie dell'IRPET.

## **PARTE NORMATIVA**

### **TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI**

#### **Art. 1 Premesse**

- 1.1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (d'ora in avanti CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge ed i vigenti Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (d'ora in avanti CCNL) demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge e dagli stessi CCNL. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Istituto, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari. In particolare si richiamano le disposizioni del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16/11/2022 ed il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche ed integrazioni, per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4.
- 1.2. Al fine di dotare dipendenti, Amministrazioni, Organizzazioni Sindacali e RSU di uno strumento organico delle disposizioni contrattuali che regolano il rapporto di lavoro dipendente, il presente contratto collettivo integrativo si compone di due parti: una normativa, di durata triennale, che disciplina le materie demandate alla contrattazione collettiva integrativa, in armonia con le disposizioni del vigente CCNL; e l'altra economica, inerente le destinazioni delle risorse di contrattazione decentrata annuale.
- 1.3. Le parti si danno reciprocamente atto e sono consapevoli che:
- a) la contrattazione integrativa non può comportare oneri non previsti negli strumenti della programmazione annuale e pluriennale dell'Ente; le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate
  - b) il presente contratto non può violare i vincoli derivanti dal CCNL, sia di carattere giuridico che finanziario.

#### **Art. 2 Ambito di applicazione, durata e monitoraggio**

- 2.1. Il presente CCI si applica al personale non dirigente di IRPET con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno o parziale, ivi compreso il personale in comando o distacco, cui si applica il CCNL Funzioni Locali del comparto. Esso disciplina tutte le materie demandate dalla legge o dal contratto collettivo nazionale alla contrattazione integrativa.
- 2.2. Il presente CCI ha efficacia dal momento della definitiva sottoscrizione e fino al 31 dicembre 2025, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti.
- 2.3. Le parti convengono che i criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo possono essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo, sulla base delle risorse di contrattazione disponibili nell'anno. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, compatibilmente e proporzionalmente alle risorse disponibili nell'anno, al fine di favorire uno sviluppo applicativo degli istituti equilibrato nel tempo ed idoneo a sostenere le esigenze organizzative ed operative delle funzioni e servizi da svolgere.
- 2.4. Le norme del presente CCI conservano comunque la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di una nuova disposizione legislativa o di un nuovo CCNL in contrasto con il presente CCI.
- 2.5. Le materie e gli istituti regolati dal presente contratto possono essere modificate e integrate da contratti successivi; ulteriori fasi di contrattazione potranno svilupparsi a seguito di verifiche derivanti da processi di riorganizzazione che dovessero intervenire nel periodo di vigenza del CCI o qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali e/o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto. In particolare, le parti si impegnano, con cadenza annuale, in relazione alla consistenza del fondo costituito e in relazione all'applicazione dei singoli istituti contrattuali, a

verificare la sostenibilità delle pattuizioni del presente contratto e a procedere alle eventuali necessarie modifiche.

- 2.6. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà effettuato un monitoraggio sull'applicazione del presente contratto, valutando l'attuazione degli istituti normativi ed economici disciplinati nello stesso, mediante incontro tra le parti firmatarie da svolgersi entro 15 giorni dalla richiesta di una delle parti.
- 2.7. Il presente contratto sostituisce ed abroga eventuali CCI, accordi sindacali e quanto altro è stato precedentemente sottoscritto per specifici ambiti di lavoro che dettino disposizioni difformi e/o in contrasto con quanto previsto nel medesimo.
- 2.8. Per quanto non previsto nel presente CCI si rinvia al CCNL vigente.

### **Art. 3**

#### **Interpretazione autentica**

- 3.1. Nel caso in cui insorgano controversie nell'interpretazione o sull'applicazione delle norme del CCI, ciascuna delle Parti firmatarie può richiedere la convocazione della parte trattante, inviando per iscritto richiesta motivata all'altra Parte; essa deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa e fare riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale. Le parti si incontrano entro 15 giorni dal ricevimento della richiesta.
- 3.2. L'interpretazione autentica è espressa attraverso apposito accordo che diviene vincolante con la sottoscrizione delle Parti. Tali accordi sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente CCI.
- 3.3. Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi ad oggetto le materie da esse regolate, solo in caso di consenso delle parti interessate.

## **TITOLO II - RISORSE DECENTRATE**

### **Art. 4**

#### **Quantificazione delle risorse**

- 4.1 La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione in conformità e nel rispetto dei vincoli e dei limiti imposti dalle vigenti norme contrattuali e di legge, nonché nell'osservanza di ulteriori disposizioni sopravvenute nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto degli orientamenti giurisprudenziali consolidatisi nel tempo, ovvero di eventuali direttive ed indirizzi adottati, al riguardo, dall'Amministrazione.
- 4.2 Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, secondo i criteri generali di seguito indicati e secondo quanto previsto nella Parte Economica del contratto integrativo.
- 4.3 Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate a seguito dell'applicazione di quanto previsto dalla normativa per gli utilizzi stabili, concorrono ad incrementare le risorse destinate agli istituti variabili dell'anno di riferimento.

### **Art. 5**

#### **Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie**

- 5.1 Le risorse finanziarie decentrate disponibili, ai sensi dell'art.80 comma 3 del CCNL 2019-2021, sono ripartite, ai fini dell'applicazione di tutti gli istituti economici riconosciuti a valere sul fondo, secondo i seguenti criteri generali:
  - a) corrispondenza del fabbisogno di salario accessorio agli obiettivi strategici, di gestione e di performance predeterminati negli appositi strumenti e documenti;
  - b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
  - c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

*Handwritten signatures and initials:*  
RV  
MJ  
H  
FR  
RE  
SR

- d) riconoscimento delle particolari responsabilità assunte dai dipendenti o delle particolari modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.
- 5.2 I criteri di destinazione delle risorse economiche derivanti dal fondo decentrato devono tendere ad un'equilibrata distribuzione delle stesse tra i diversi istituti che compongono il sistema economico accessorio del personale dipendente, conformemente alla normativa/contrattazione vigente, quali:
- a) premi correlati alla performance organizzativa ed alla performance individuale;
  - b) premio differenziale individuale;
  - c) progressioni economiche sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL 2019-2021, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo Capo II;
  - d) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalle vigenti norme di legge e/o di contratto collettivo (indennità)

## CAPO I - STRUMENTI DI PREMIALITÀ – PERFORMANCE

### Art. 6

#### Principi generali correlati alla performance

- 6.1.L'IRPET promuove il merito ed il miglioramento della performance organizzativa ed individuale, attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizza i dipendenti che conseguano le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi economici. L'IRPET misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti, nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative. A tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance organizzativa ed individuale, una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 80, comma 3 del CCNL 16.11.2022, secondo cui *“la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 lettere a), b), c), d), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 (Fondo risorse decentrate) con esclusione delle lettere c), f), g) del comma 3 dell'art. 67 CCNL 21.05.2018 e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse”*.
- 6.2.I compensi accessori correlati alla performance sono finalizzati a promuovere gli effettivi incrementi della produttività dell'Ente, della capacità innovativa della prestazione lavorativa e l'elevazione del livello quali-quantitativo dei servizi/ricerche offerti, mediante la realizzazione degli obiettivi fissati nel Piano della Performance ovvero nei Piani di attività/di lavoro.
- 6.3.La misurazione e la valutazione della performance è effettuata sulla base della metodologia formalmente adottata nell'ambito del sistema di valutazione dell'Ente.
- 6.4.Le risorse decentrate che, annualmente, vengono destinate ad incentivare la performance del personale dipendente sono così articolate:
- a) Performance organizzativa: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare la performance organizzativa riferita agli obiettivi strategici annuali dell'Ente
  - b) Performance individuale: quota parte delle risorse da destinarsi ad incentivare e riconoscere l'impegno individuale, quale risultante dalle valutazioni delle prestazioni lavorative;
- 6.5 È vietata la distribuzione di trattamenti incentivanti collegati alla performance in modo indifferenziato o sulla base di automatismi, nonché con sistemi diffusivi ed in assenza delle verifiche, validazioni ed attestazioni sui sistemi di valutazione adottati ai sensi del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii e della successiva normativa in materia di valutazione del merito.

NI  
 MD  
 JA  
 W  
 re  
 SR

## Art. 7

### Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

7.1 Le parti danno atto che la valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali del personale dell'IRPET è effettuata nei contenuti e con le modalità previste dal vigente sistema di valutazione, adottato dal Direttore dell'IRPET da ultimo con determinazione del Direttore n. 33 del 29.06.2020.

In breve, si ricorda che il sistema di valutazione è articolato su 3 principali fattori di valutazione:

1. Il contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente;
2. Il raggiungimento degli obiettivi individuali e/o di gruppo assegnati;
3. Competenze e comportamenti professionali ed organizzativi tenuti nello svolgimento delle proprie mansioni.

Il **fattore 1** è correlato alla performance organizzativa; mentre i **fattori 2 e 3** costituiscono i criteri per la valutazione della performance individuale.

Il **fattore 1** è oggetto di giudizio adeguato- non adeguato correlato al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente definiti nel PQPO.

Il valore soglia (che consente l'attribuzione del giudizio ADEGUATO al fattore n. 1) è fissato in una percentuale di raggiungimento complessivo degli obiettivi strategici del PQPO annuale uguale o superiore al 60%.

Il livello del contributo è comunque ritenuto NON ADEGUATO quando, pur in presenza di risultati positivi dell'ente, la sintesi valutativa dei risultati legati ai fattori 2 (obiettivi individuali) e 3 (comportamenti) non raggiunge un livello minimo corrispondente al valore 3 della scala di misurazione.

I **fattori 2 e 3** sono valutati sulla base di una scala di punteggio da 0 a 9, nel rispetto dei criteri fissati nel sistema di valutazione.

7.2 Con riferimento al metodo di determinazione dei compensi connessi al sistema di valutazione delle prestazioni, le parti convengono quanto segue:

7.2.1. Nella distribuzione delle somme i tre fattori di valutazione previsti (fattore 1, Prestazione Organizzativa; fattori 2 e 3: prestazione individuale) incidono in maniera diversa.

In particolare, il complessivo dei fattori 2 e 3 è strutturato in maniera crescente al crescere delle responsabilità.

Il Fattore 1, invece, correlato al contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'Ente, opera in modo dinamico, ovvero è modulabile in relazione alla percentuale di conseguimento degli obiettivi previsti nel PQPO dell'Ente, con un incremento correlato al valore crescente di quest'ultima, come attestato dal soggetto esterno.

Rispetto al valore soglia previsto per il FATTORE 1 (non inferiore al 60% della percentuale di raggiungimento degli obiettivi organizzativi fissati nel PQPO), si concordano le seguenti tre ipotesi:

a) *Percentuale di conseguimento obiettivi organizzativi tra 60% e <80%,:*

	TITOLARE DI EQ	DIPENDENTI
FATTORE 1	20%	30%
FATTORI 2 E 3	80%	70%

b) *Percentuale di conseguimento obiettivi organizzativi  $\geq$  80% e <90%:*

	TITOLARE DI EQ	DIPENDENTI
FATTORE 1	30%	40%
FATTORI 2 E 3	70%	60%

c) *Percentuale di conseguimento obiettivi organizzativi  $\geq$  90%:*

	TITOLARE DI EQ	DIPENDENTI
FATTORE 1	40%	50%
FATTORI 2 E 3	60%	50%

7.2.2. Con l'obiettivo di assicurare la corretta distribuzione delle quote senza alcuna pregiudiziale, il fondo complessivo relativo alla valutazione della performance verrà ripartito solo a conclusione delle procedure di valutazione di tutti i dipendenti, sulla base dei seguenti fattori:

M  
M  
A  
R  
R  
R  
R  
R

1. **MERITO:** la sintesi valutativa dei punteggi (su una scala da 0 a 9) ottenuti nei fattori di valutazione 2 (*obiettivi individuali*) e 3 (*competenze e comportamenti*), determina una classificazione dei valutati sulla base del punteggio conseguito.

Ciascuno dei fattori 2 e 3 incide pro-quota sulla sintesi valutativa, per una percentuale del 50%.

Obiettivi individuali	50%
Competenze e comportamenti	50%

Il punteggio finale della scheda di valutazione, rappresenta la somma dei punteggi ponderati ottenuti nel fattore 2 e nel fattore 3. Tale punteggio finale dovrà essere arrotondato al numero intero corrispondente.

Sulla base del punteggio finale conseguito si determina la relativa quota di premialità:

Punteggio complessivo finale conseguito	Quota di produttività
9	100%
8	95%
7	85%
6	70%
5	50%
Inferiore a 5	0%

2. **AREA CONTRATTUALE:** La produttività per il personale del comparto non titolare di posizione di elevata qualificazione è distribuita al personale, a parità di valutazione, secondo la categoria contrattuale di appartenenza, sulla base del seguente coefficiente:

AREA contrattuale	coefficiente
<b>FUNZIONARI e ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>	<b>1</b>
<b>ISTRUTTORI</b>	<b>0.90</b>
<b>OPERATORI ESPERTI</b>	<b>0.80</b>

7.3 Le parti danno atto del rispetto dell'art. 80 comma 3 del CCNL 2019-2021, in quanto la contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2 a), b), c), e), f), la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 79 comma 2 e, specificamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

#### 7.4 Disciplina delle assenze

7.4.1 Il requisito di accesso alla valutazione ed ai conseguenti effetti sulla retribuzione ad essa collegata è costituito dalla necessità di un periodo minimo di osservazione, da parte del valutatore, per poter esprimere un giudizio e di un periodo minimo di presenza in servizio, da parte del valutato, per fornire un contributo effettivo al raggiungimento degli obiettivi. A tal fine requisito minimo per la valutazione è dato dalla presenza effettiva per almeno 40 giorni nel periodo di riferimento

7.4.2 Ai fini del calcolo dei premi correlati alla performance, si considerano non equiparabili alla presenza in servizio le seguenti assenze: le aspettative per motivi personali ed i congedi per gravi motivi di famiglia e per eventi e cause particolari; le aspettative per dottorato di ricerca o borse di studio, anche se remunerate; le aspettative per cariche pubbliche elettive e per volontariato; le aspettative per incarico presso altra pubblica amministrazione; i congedi per la formazione; le assenze per l'esercizio della funzione di giudice onorario o di vice procuratore onorario; le assenze per distacco sindacale; i congedi parentali, fatta eccezione per i congedi per maternità ed i periodi di interdizione anticipata dal lavoro;

7.4.3 I periodi di maternità anticipata e obbligatoria, quelli dedicati all'effettuazione di cure salvavita (articolo 50 CCNL Funzioni Locali), quelli conseguenti ad infortuni sul lavoro (articolo 49 CCNL Funzioni Locali), quelli di congedo per le donne vittime di violenza (articolo 43 CCNL Funzioni Locali) ed i tre giorni di permesso di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n.


  
 Handwritten signatures and initials on the right margin of the page.

104, nonché i periodi di malattia, si intendono, a tutti gli effetti, come servizio effettivamente prestato, senza alcuna decurtazione dei premi di produttività.

Tuttavia, laddove a causa della lunga assenza dal servizio per uno delle suddette ipotesi, non fosse raggiunto il requisito minimo di accesso alla valutazione di cui al precedente punto 7.4.1 (40 giorni di presenza effettiva), si conviene che:

- in relazione al primo fattore di valutazione (Contributo al raggiungimento degli obiettivi dell'ente), se risultato ADEGUATO, verrà comunque erogata al dipendente la quota ad esso correlata secondo la percentuale prevista nel vigente sistema di valutazione (ai sensi del precedente punto 7.3)
- i fattori 2 e 3 non saranno oggetto di valutazione e, dunque, non verrà erogata la relativa quota di premialità individuale

7.4.4 Al personale in servizio con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà applicato un correttore di riduzione pari alla percentuale di tempo parziale sul tempo pieno.

## **Art. 8**

### **Maggiorazione del premio individuale**

#### **8.1. Fattispecie**

Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal vigente sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16.11.2022, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base di criteri selettivi.

#### **8.2. Beneficiari della maggiorazione e quantificazione delle risorse**

8.2.1. Le parti concordano che la quota dei dipendenti cui attribuire la maggiorazione è al massimo pari al 20% del personale del comparto in servizio nell'anno di riferimento (escluse le posizioni organizzative).

8.2.2. La misura della maggiorazione viene stabilita nel 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente (punteggio finale di valutazione uguale o superiore a 5). Il valore medio pro capite viene ottenuto dividendo l'importo complessivo dei premi relativi alla performance del personale valutato positivamente (con esclusione della quota accantonata per la maggiorazione), per il numero dei percettori.

8.2.3. In sede di accordo preventivo per la destinazione dei fondi, verrà quantificata la risorsa massima da mettere a disposizione per la finalità di cui in argomento, nel rispetto di quanto previsto ai commi precedenti.

#### **8.3. Requisiti e criteri**

##### **8.3.1. Requisito per l'attribuzione**

La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente a tempo indeterminato o determinato, escluso il personale con posizione organizzativa, a condizione che il punteggio finale di valutazione individuale annuale risulti non inferiore a 9 secondo la metodologia di valutazione vigente.

##### **8.3.2. Criteri di attribuzione**

I criteri di valutazione per l'attribuzione sono i seguenti:

- a) l'apporto significativo al raggiungimento di risultati rilevanti e strategici per l'Ente;
- b) la collaborazione a progetti trasversali che coinvolgono più settori/aree di ricerca;
- c) la collaborazione e disponibilità al trasferimento delle conoscenze acquisite verso i propri colleghi e verso l'esterno;

#### **8.4. Attribuzione ed erogazione**

8.4.1 L'attribuzione della premialità viene stabilita dal Direttore, sentito il Comitato di Direzione, secondo la seguente procedura di cui verrà redatto apposito verbale. In particolare:

- a. il Comitato di Direzione effettuerà una proposta di graduatoria tra i candidati (entro la rosa di coloro che hanno conseguito il punteggio finale pari a 9) sulla base dei criteri sopra espressi al punto 8.3.2. La proposta verrà presentata al Direttore.
- b. Il Direttore, acquisita la proposta, potrà accoglierla o modificarla, motivandone le ragioni.

*MD*

*ST*

*BR*

*RE*

*SR*

- c. Quindi il Direttore attribuirà un punteggio pari a 1 (uno) punto a coloro che, sulla base dei criteri di cui al punto 8.3.2., risultino meritevoli della premialità, nei limiti del numero massimo di possibili beneficiari stabiliti ai sensi del precedente punto 8.3.1.

I dipendenti cui verrà attribuito il punto da parte Direttore conseguiranno per quella annualità un punteggio finale pari a 10 (dieci) e, dunque, potranno beneficiare della maggiorazione del premio.

Tale punteggio ha effetti solo ed esclusivamente ai fini dell'attribuzione della maggiorazione del premio per quella specifica annualità.

- d. Qualora, al termine della suddetta procedura, le risorse complessive disponibili per la maggiorazione del premio (come determinate in sede di contrattazione integrativa annuale) risultino superiori rispetto all'importo corrispondente al numero dei candidati che hanno conseguito un punteggio finale pari a 10, la quota eccedente verrà ridistribuita in produttività tra tutti i dipendenti del comparto secondo il vigente sistema di valutazione. Lo stesso avverrà in ogni caso in cui, al termine della procedura di attribuzione, residuino delle risorse tra quelle accantonate per la maggiorazione del premio.

8.4.2 Le attribuzioni saranno quindi comunicate alle rappresentanze sindacali unitarie al fine di garantire la trasparenza ed equità delle stesse.

8.4.3 L'erogazione della maggiorazione verrà effettuata, su base annuale, unitamente alla prima mensilità utile successiva al completamento dell'iter di valutazione della performance individuale.

#### Art. 9

##### **Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di EQ**

- 9.1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ) avviene sulla base delle risultanze della valutazione annuale della performance secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance vigente di cui all'art. 7, tenuto conto del grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ nonché dei comportamenti organizzativi/competenze assunti nel corso dell'anno. La valutazione positiva della performance dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato.
- 9.2. In conformità a quanto stabilito all'art. 17 comma 4 del CCNL 2019-2021, l'Istituto destina alla retribuzione di risultato una quota di almeno il 15% delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ.
- 9.3. Le eventuali risorse aggiuntive derivanti da incrementi contrattuali ai sensi dell'art. 79 comma 3 del CCNL 2019-2021 ovvero eventuali economie, a consuntivo, generate da una minore spesa per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di EQ rimaste inutilizzate nell'anno, incrementano le risorse complessivamente destinate nell'anno alla retribuzione di risultato.
- 9.4. Le risorse annuali destinati alla retribuzione di risultato vengono ripartite in base ad una percentuale non inferiore al 15% della retribuzione di posizione in godimento di ciascun incarico di EQ. La retribuzione di risultato erogata a ciascun titolare di EQ sarà proporzionata al punteggio ottenuto nella scheda di valutazione.
- 9.5. Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato degli incarichi di EQ sono corrisposte a carico del bilancio dell'Ente.

## CAPO II - PROGRESSIONI ECONOMICHE

#### Art.10

##### **Criteri per la definizione dell'attribuzione dei "Differenziali stipendiali" (progressioni economiche all'interno delle aree)**

- 10.1. In sede di accordo decentrato integrativo, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili ai sensi dell'art. 80 del CCNL 2019-2021, le parti determinano annualmente l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento di nuove progressioni economiche all'interno delle aree, ovvero all'attribuzione dei "differenziali stipendiali", da intendersi come incrementi stabili dello stipendio.
- 10.2. La misura lorda di ciascun differenziale stipendiale è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16.11.2022.



- 10.3. L'attribuzione dei differenziali stipendiali ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto avviene mediante procedure selettiva, attivabile in relazione alle risorse disponibili annualmente.
- 10.4. Le procedure, i requisiti ed i criteri per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono definiti nell'allegato A al presente CCI, sua parte integrante e sostanziale.

### CAPO III- INDENNITÀ

#### Art. 11

#### Indennità per specifiche responsabilità (art.84 CCNL 2019-21)

##### 11.1 Definizione e tipologie dei compiti comportanti specifiche responsabilità

- 11.1.1. Ai sensi dell'art 84 del CCNL 2019-2021 per compensare l'esercizio di compiti che, in base all'organizzazione interna, comportano specifiche responsabilità, al personale inquadrato nelle aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di incarico di elevata qualificazione (EQ), può essere riconosciuta una indennità di responsabilità.
- 11.1.2. L'istituto della indennità per specifiche responsabilità è diretto 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 dell'attività dei dipendenti in base alla declaratoria professionale dell'area di appartenenza ed al profilo professionale.
- 11.1.3. Le tipologie di posizioni di lavoro caratterizzate da compiti, da svolgersi in autonomia organizzativa e operativa, il cui esercizio comporta l'attribuzione di specifiche responsabilità è determinato dall'Istituto 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. Ai sensi del comma 84 del CCNL 2019-2021 le fattispecie che rientrano in tale tipologia sono di seguito elencate:
- Specifiche responsabilità amministrative e/o contabili di procedure formalmente individuate o di fasi di queste, con obbligo di resa di conto e/o di gestione di beni.*
  - Specifiche responsabilità formale di procedimento, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 della legge 7 agosto 1990, n. 241 e s.m.i., esclusa l'assunzione di atti e provvedimenti di competenza dei dirigenti, secondo quanto stabilito dal regolamento di organizzazione;*
  - Specifiche responsabilità di gestione di procedure e/o di strumentazioni tecnico-scientifiche complesse, con attribuzione di autonoma capacità di iniziativa e controllo, nell'ambito delle direttive formulate dal dirigente e con esclusione di atti autorizzativi di spesa, in ordine al mantenimento di idonei livelli funzionali, all'integrità ed alla congruità dei dati trattati, alla sicurezza degli impianti e delle procedure, alla individuazione di soluzioni migliorative e di sviluppo;*
  - Specifiche responsabilità tecnico-amministrativa nella gestione di procedimenti complessi o di fasi di questi, con attribuzione di autonoma capacità di iniziativa e controllo, nell'ambito delle direttive formulate dal dirigente e con esclusione di atti autorizzativi di spesa, in ordine all'andamento delle procedure, all'esecuzione degli adempimenti, all'evidenza dei punti critici ed all'esecuzione degli interventi correttivi*
  - Specifiche responsabilità di gestione di progetti di ricerca, di realizzazione di programmi e/o piani, di particolare rilevanza strategica o trasversale specificamente individuati, che comportano, per la loro realizzazione, la gestione di rapporti e relazioni con interlocutori interni e esterni, pubblici e privati, l'assunzione di decisioni nell'ambito delle direttive impartite dal dirigente e/o la conduzione ed il coordinamento di gruppi di lavoro;*
  - Specifiche responsabilità nella tenuta, costruzione e gestione di banche dati e di archivi ovvero specifiche responsabilità nell'elaborazione di dati statistici ed amministrativi, compreso il corretto utilizzo- scambio- gestione- conservazione di dati personali presenti nelle banche dati, nel rispetto delle normative vigenti, e la tenuta di rapporti con soggetti esterni pubblici e privati.*
  - Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di*

*servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;*

- h. Specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);*
- i. Specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;*
- j. Specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione.*
- k. Specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;*
- l. Specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 50 del 2016.*

### 11.2 Individuazione ed attribuzione

- 11.2.1. Le posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità, con correlata indennità definita secondo i criteri di cui al successivo punto 11.3, sono individuate dal Direttore, previo parere del Comitato di Direzione, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego di risorse umane.
- 11.2.2. L'ammontare complessivo delle risorse destinate a remunerare le indennità per specifiche responsabilità è definito in sede di accordo di contrattazione per l'utilizzo delle risorse.
- 11.2.3. Annualmente il Direttore potrà procedere alla revisione delle posizioni esistenti, rivedendo i contenuti delle stesse e/o la correlata indennità o ad attivare nuove posizioni sulla base delle esigenze organizzative dell'ente o per attività/esigenze sopravvenute relative ai piani di lavoro, previa verifica della disponibilità di risorse stanziati in sede di contrattazione decentrata integrativa per la remunerazione delle relative indennità.
- 11.2.4. In ipotesi particolari correlate ad attività di natura provvisoria o di carattere straordinario e/o eccezionale, debitamente motivate, potranno essere individuate indennità "speciali", con termine comunque non superiore al 31 dicembre dell'anno di conferimento, nel rispetto delle risorse previste annualmente in contrattazione decentrata.
- 11.2.5. L'attribuzione dell'incarico di specifica responsabilità al dipendente avviene con atto scritto e motivato del Direttore da cui risultano i compiti che comportano specifica responsabilità aggiuntiva rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo/mansioni/profilo di inquadramento e la correlata indennità secondo i criteri descritti al seguente art. 11.3. Ciascun dirigente, con riferimento agli uffici di competenza, provvede alla indicazione al Direttore del dipendente cui conferire la specifica responsabilità con relativa indennità.
- 11.2.6. L'attribuzione della posizione al dipendente ha durata fino al 31 dicembre dell'anno di conferimento e comunque non superiore all'anno, salvo poter essere confermata senza soluzione di continuità.
- 11.2.7. Prima dell'erogazione dell'indennità i dirigenti attestano l'esercizio dei compiti comportanti specifiche responsabilità assegnati ai propri dipendenti ai fini della corresponsione della stessa.

### 11.3 Importi e corresponsione

- 11.3.1. L'ammontare complessivo, su base annua, delle indennità trova copertura nell'ambito delle risorse decentrate integrative, come individuate e destinate in sede di aggiornamento annuale del contratto decentrato integrativo nel tempo in vigore.
- 11.3.2. La graduazione delle indennità avviene in funzione dei seguenti elementi di valutazione:
  - a) Livello di complessità dei compiti assegnati
  - b) Livello di autonomia operativa
  - c) Livello di responsabilità
  - d) Livello di professionalità/competenze

A ciascun criterio è correlato un diverso punteggio da 0 a 10 punti

La somma matematica dei punteggi attribuiti a ciascun criterio (punteggio massimo complessivo 40 punti) determina la seguente graduazione delle responsabilità in 5 fasce (Base, media, alta, elevata, massima), cui



corrispondono distinti importi annui per indennità di responsabilità (differenziati per area professionale) come di seguito indicato:

FASCE	PUNTEGGIO	AREE PROFESSIONALI		
		Operatori esperti	Istruttori	Funzionari
BASE	DA 1 A 9	500	1.000	1.500
MEDIA	DA 10 A 19	1.000	1.500	2.000
ALTA	DA 20 A 29	1.500	2.000	2.500
ELEVATA	DA 30 A 39	2.000	2.500	3.000
MASSIMA	40 PUNTI	2.500	3.000	4.000

La graduazione delle indennità è stabilita dal Direttore, sentito il parere del Comitato di Direzione, nell'atto di definizione delle posizioni che comportano specifiche responsabilità di cui al punto 11.2.

- 11.3.3. Gli importi riferiti a diverse tipologie di compiti comportanti specifiche responsabilità non sono cumulabili e, pertanto, in caso di attribuzione di più tipologie di compiti di cui al punto 11.1, prevale quella di importo superiore.
- 11.3.4. L'effettivo svolgimento delle attività e dei compiti con assunzione di specifiche responsabilità è attestato, a consuntivo, dai dirigenti competenti. La verifica dell'effettivo esercizio è operata in relazione al raggiungimento dei risultati previsti per le attività cui sono correlati i compiti con specifiche responsabilità.
- 11.3.5. L'indennità per specifiche responsabilità è liquidata in due soluzioni nell'anno (la prima entro il mese di luglio) dietro attestazione del dirigente di riferimento di verifica che le attività che comportano specifiche responsabilità siano state effettivamente svolte. Tali indennità sono corrisposte dalla data di decorrenza dell'assegnazione formale, salva ipotesi di revoca/variazione e fatta salva la sussistenza di risorse complessive sufficienti di contrattazione decentrata a ciò destinate. In caso di risorse annuali insufficienti, l'indennità sarà riproporzionata.
- 11.3.6. Gli importi sono ridotti dei giorni di assenza che comportano la decurtazione dello stipendio base (ovvero sono determinati sulla base delle giornate di effettivo servizio, escluse ferie, recuperi, e gli altri istituti che non comportano decurtazioni stipendiali quali: permessi per concorsi od esami, per lutto e per matrimonio, permessi retribuiti per particolari motivi personali e familiari, periodi di maternità anticipata e obbligatoria, quelli dedicati all'effettuazione di cure salvavita, quelli conseguenti ad infortuni sul lavoro, quelli di congedo per le donne vittime di violenza ed i tre giorni di permesso di cui all'art. 33, comma 3, della L. 104/1992).
- 11.3.7. Gli importi dell'indennità di specifiche responsabilità sono proporzionati, per i dipendenti a tempo parziale, alla percentuale della prestazione lavorativa contrattualmente definita.

#### 11.4 Variazioni, revoca e decadenza

- 11.4.1. Le specifiche responsabilità assegnate possono essere revocate con atto del Direttore in caso di adozione di provvedimenti disciplinari di maggiore gravità, di intervenuti mutamenti organizzativi o di valutazione di mancato esercizio delle stesse, previo contraddittorio con il dipendente interessato.
- 11.4.2. Le specifiche responsabilità possono essere modificate dal Direttore in caso di variazioni delle esigenze organizzative, di attività non previste, di modifica dei compiti assegnati, di variazioni nell'organizzazione degli uffici.
- 11.4.3. Le specifiche responsabilità decadono nelle seguenti ipotesi:
- dimissioni o cessazione dal servizio;
  - conferimento di incarico di posizione organizzativa per i dipendenti di categoria D;
  - collocamento in comando o in assegnazione temporanea presso altri enti;
  - collocamento in aspettativa di lungo periodo (superiore a 6 mesi, con esclusione di quella a tutela della maternità).
  - inquadramento in categoria superiore
  - adozione di provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto
  - trasferimento ad altra area e/o struttura interna se comportante una modifica dei compiti assegnati e delle relative responsabilità

*[Handwritten signatures and initials]*

11.4.4. In sede di accordo annuale di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità, sulla base della preventiva ricognizione del fabbisogno dell'Ente. Laddove tali risorse siano insufficienti per finanziare le indennità già in essere e che si intendono confermare, si procederà ad una riduzione dell'importo delle stesse in proporzione alle risorse complessive disponibili.

11.5. Efficacia

La disciplina di cui al presente articolo 11 si applica a partire dalle attribuzioni delle indennità di responsabilità per l'anno 2024.

Per l'anno 2023, le parti concordano di mantenere fermi i criteri di graduazione con correlati punteggi ed importi previsti dal previgente CCI 2020-2022, in forza anche dell'attribuzione delle indennità già effettuata con determinazione del Direttore n. 30 del 18.07.2023 a seguito della pre-intesa sottoscritta in data 18.07.2023.

NA  
MS  
H  
R  
re  
SR

<b>RISORSE VARIABILI</b>			
<b>Art. 79, comma 2, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) del CCNL 21.05.2018</b>	<b>Art. 67, comma 3, lett. a): (risorse conto terzi):</b>	orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	105.110,00 €
	Art. 67 comma 3 lett. c) incentivi funzioni tecniche	Corte dei Conti sezione Autonomie n. 6/2018	162,76 €
<b>Art. 79, comma 2, lett. b)</b>	Integrazione 1,2% monte salari anno 1997 (ex art. 67 comma 4 ccnl 2016-2018)		3.828,00 €
<b>Art. 79, comma 2, lett. c)</b>	risorse finalizzate ad adeguare la disponibilit� del fondo sulla base di scelte organizzative e gestionali anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato		- €
<b>Art. 79, comma 2, lett. d)</b>	Economie straordinario		- €
<b>Art. 79, comma 3</b>	0,22% monte salari anno 2018, quota d'incremento del fondo proporzionale	ex art. 79 comma 6 CCNL 2019-2021	1.700,63 €
<b>Art. 79, comma 5</b>	in combinato a art. 79 comma 1 lett b e comma 3: importo una tantum per gli anni 2021-2022 pari a € 84,50 per unit� di personale in servizio al 31/12/2018 oltre a importo una tantum per l'anno 2022 dello 0,22% monte salari anno 2018	analogia con quanto previsto per risorse art. 79 comma 1 lett. b) e comma 3	7.277,63 €
<b>art. 80 comma 1</b>	Somme non utilizzate negli anni precedenti (economie parte stabile)	orientamento Ragioneria Generale dello Stato (cfr. circolare RGS 15 aprile 2011, n. 12; circolare RGS 2 maggio 2012, n. 16) e giudici contabili	4.916,92 €
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI</b>			<b>122.995,94</b>
<b>TOTALE RISORSE VARIABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>			<b>119.005,18</b>
<b>Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016</b>			<b>3.828,00</b>
<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE FONDO BASE 2016 EX ART. 23 COMMA 2 D.LGS. 75/2017</b>		<b>FONDO BASE 2016</b>	<b>148.940,00</b>
Totale risorse stabili soggette al limite del fondo 2016			83.333,05
Totale risorse VARIABILI soggette al limite del fondo 2016			3.828,00
<b>Risorse a carico del bilancio relative agli INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE</b>			<b>62.473,53</b>
<b>Risorse EQ escluse dal limite (quota parte 0,22% monte salari anno 2018 ex art. 79 comma 3)</b>			<b>-473,5</b>
<b>TOTALE PROVVISORIO</b>			<b>149.161,05</b>
<b>DECURTAZIONE DA OPERARE PER RISPETTO DEL LIMITE</b>			<b>221,05</b>
<b>TOTALE RISORSE COMPLESSIVE FONDO PRIMA DELLA DECURTAZIONE</b>			<b>235.555,52</b>
<b>TOTALE FONDO 2023 (post applicazione decurtazione)</b>			<b>235.334,47</b>

### Art. 14

#### Destinazione delle risorse decentrate

1. Le parti prendono atto che, ai sensi dell'art. 80 comma 1 del CCNL 2019-2021, gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere:
  - a) i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b)
  - b) le quote dell'indennit  di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004.

## PARTE ECONOMICA

### Premessa

La presente sezione del contratto collettivo integrativo ha per oggetto la definizione, per l'anno 2023, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7 comma 4 lett. a) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022.

### Art. 12 Disposizioni generali

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo la vigente normativa. Si richiama in merito quanto previsto al Titolo II, "Risorse decentrate", artt. 4 e 5, del presente contratto-parte normativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina dell'art. 80 del CCNL 16.11.2022.

### Art. 13 Costituzione Risorse Contrattazione

1. Il fondo delle risorse economiche destinate alla contrattazione decentrata integrativa, determinate secondo la previsione dell'articolo 79 del CCNL 16 novembre 2022, nonché nel rispetto delle disposizioni legislative in materia, viene costituito annualmente in coerenza con i vincoli di bilancio e con gli strumenti di programmazione economica e finanziaria ed è suddiviso in risorse stabili e risorse variabili.
2. Le parti prendono atto della costituzione del fondo risorse decentrate per l'anno 2023 disposta, nel rispetto delle disposizioni del CCNL Funzioni Locali 2019-2021 e delle norme vigenti (art. 23 comma 2 del D.lgs. 75/2017), con determinazione del Direttore n. 37 del 07.11.2023, che ammonta a Euro €235.334,47 come di seguito descritto in tabella:

FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE COMPARTO - ANNO 2023			
RISORSE STABILI			
Disposizione	Descrizione	risorse non soggette a limite anno 2016	importo
Art. 79, comma 1, lett. a): risorse di cui all'art. 67, comma 1 e comma 2, lettere a), b), c), d), e), f), g), del CCNL 21 maggio 2018	art. 67 comma 1 CCNL 2016-2018 Importo unico consolidato all'anno 2017 al netto P.O. (e della decurtazione permanente di cui all'articolo 1, comma 456, della legge 147/2013)		80.305,00 €
	art. 67 c. 2 lett.a) CCNL 2016-2018 Incremento 83,20 per personale in servizio al 31.12.2015	cfr. Dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	3.078,40 €
	art. 67 c. 2 lett. b) CCNL 2016-2018 Incrementi differenziali progressioni economiche orizzontali (ex art. 64)	cfr. Dichiarazione congiunta n. 5 al CCNL 2016-2018	1.256,32 €
	art. 67 c.2. lett. c) CCNL 2016-2018 Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato		2.590,38 €
	art. 67 c 2 lett.g) CCNL 2016-2018 Importi corrispondenti a stabili riduzioni dei compensi per lavoro straordinario		437,67 €
	<b>totale</b>		<b>87.667,77 €</b>

#### incrementi previsti dal CCNL 16.11.2022

Art. 79, comma 1, lett. b)	Incremento 84,50 per personale in servizio al 31.12.2018 con decorrenza dal 01.01.2021 (da calcolarsi per intero sulle unità in servizio)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	2.788,50 €
Art. 79, comma 1, lett. c)	Risorse stanziare per incremento stabile della dotazione organica	art. 11 d.l. 135/2018 convertito in l. 12/2019	1.690,20 €
Art. 79, comma 1, lett. d)	Differenziali stipendiali posizioni economiche	art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	2.314,13 €
Art. 79, comma 1 bis	Differenziali stipendiali personale inquadrato in B3 ed in D3 (decorrenza 1/4/2023)	ex art. 79 comma 6 CCNL 16.11.2022	18.098,98 €
<b>TOTALE RISORSE STABILI</b>			<b>112.559,58</b>
Totale risorse stabili soggette al limite del fondo 2016			<b>83.333,05</b>
<b>TOTALE RISORSE STABILI ESCLUSE DAL LIMITE DEL FONDO 2016</b>			<b>29.226,53</b>

*Handwritten signatures and initials:*  
NS  
A  
fr  
re  
SR

L'ammontare delle risorse necessarie a finanziare tali istituti per IRPET è pari a € 99.588,48, come di seguito descritto:

Art. 80 comma 1 CCNL 2019-2021	
Differenziale progressioni economiche	84.978,96
Risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto ex art. 33 CCNL 2002 - 2005	14.609,52
<i>totale RISORSE</i>	99.588,48

2. Le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, prelevate dal fondo specifico relativo alle risorse decentrate stabili, al netto degli impieghi previsti dal comma 1 del presente articolo.
3. Ai sensi dell'art. 80 comma 2, lett. j), del CCNL 2019-2021, le parti convengono di destinare per l'anno 2023 risorse di parte stabile al finanziamento di nuovi differenziali economici, ai sensi dell'art. 14 del CCNL, per un importo complessivo di € 8.000 distribuito tra le aree secondo l'ordine di graduatoria della procedura selettiva, avendo cura di assicurare almeno una progressione per area. A tal fine, le parti convengono che l'area degli operatori esperti, dato il numero limitato di personale, sia considerata unitariamente a quella degli istruttori.
4. Le risorse stabili destinate per l'anno 2023 al finanziamento degli impieghi di cui all'art. 80 comma 1 e comma 2 lett.j) ammontano pertanto a complessivi €107.588,48

Art. 80 comma 1	<i>RISORSE NECESSARIE per Impieghi stabili già effettuati</i>	99.588,48
Art. 80 comma 2 lett. j	<i>NUOVI DIFFERENZIALI STIPENDIALI</i>	8.000
<i>Totale risorse</i>		107.588,48

#### Art.15 Ulteriori destinazioni

1. Le parti concordano, quindi, le seguenti destinazioni per l'anno 2023 delle risorse decentrate integrative che residuano:
  - a. corrispondere, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. e) CCNL 2019-2021, i compensi per l'esercizio di specifiche responsabilità, di cui all'art. 84 CCNL 2019-2021, nell'importo complessivo di €19.076. Le parti danno atto che tale importo è già stato destinato ed impegnato per tale istituto in ottemperanza alla pre-intesa sottoscritta tra le parti in data 18.07.2023, con cui veniva concordato di destinare una quota specifica di risorse del fondo di contrattazione decentrata, pari a 19.076 euro, al fine di garantire l'attribuzione e la conseguente erogazione delle indennità di responsabilità in continuità con l'anno precedente.
  - b. corrispondere, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. g) CCNL 2019-2021, i compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018: per l'anno 2023 trattasi delle risorse relative agli incentivi per funzioni tecniche ricevute da Regione Toscana, per un importo complessivo di euro 162,76. La corresponsione è effettuata sulla base del Decreto Dirigenziale regionale n. 10708 del 09/05/2023 che ha disposto la liquidazione dell'incentivo per funzioni tecniche, secondo quanto previsto dall'art. 113 del D. Lgs. n. 50 del 18 aprile 2016 e sue ss.mm.ii. e secondo le modalità previste dal Regolamento Regionale n. 43/R del 20 giugno 2020, per un importo di Euro 162,76 a favore di n. 2 dipendenti di IRPET, specificamente individuati nell'allegato al decreto, che hanno fatto parte del gruppo tecnico di apposita procedura di gara, e secondo le specifiche comunicate dalla stessa Regione nella nota prot. 872/2023.
  - c. erogare, ai sensi dell'art. 80 comma 2 lett. a) e b) secondo i criteri fissati nel presente Contratto – parte normativa all'art. 7, i compensi diretti ad incentivare la produttività il miglioramento dei servizi con riferimento all'anno 2023 per un ammontare complessivo di €108.507,2.

In tale ammontare sono comprese le risorse, pari ad un massimo di €1600 che le parti concordano di destinare alla maggiorazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 81 del CCNL, secondo i criteri fissati nel presente Contratto- parte normativa all'art. 8

Art. 80 comma 2 lett. a) e b) e art. 81	Performance organizzativa ed individuale	108.507,2
	Di cui per Maggiorazione del premio	max 1.600

*MS*  
*SR*  
*re*  
*SR*

**Art. 16**  
**Disposizioni finali**

1. La presente sezione del contratto integrativo decentrato, sulla base di quanto espresso in premessa e dell'art.2 del contratto-parte normativa, ha durata annuale e si applica con riferimento alla parte economica per l'esercizio finanziario 2023.

MA

RE

SR

ST

SN

VF

## ALLEGATO A

### **DISCIPLINARE PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE E DEI CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

Nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, si procede alla definizione delle procedure e dei criteri di valutazione per l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza (di seguito "Differenziale stipendiale"), da attribuire, nei limiti delle risorse a tale scopo destinate in sede di contrattazione decentrata, in modo selettivo al personale dell'IRPET.

#### **Art. 1**

##### **Determinazione delle risorse**

- 1.1. La progressione economica è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.
- 1.2. In sede di accordo decentrato integrativo annuale, le parti determinano l'importo complessivo delle risorse da destinare al finanziamento, per quella annualità, dei differenziali stipendiali.
- 1.3. La misura annua lorda di ciascun differenziale stipendiale, da corrispondere mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022;
- 1.4. Il differenziale stipendiale, compatibilmente con le risorse destinate annualmente, è riconosciuto in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti aventi diritto. Sulla base del principio di selettività, non sarà possibile prevedere l'attribuzione di differenziali stipendiali in misura superiore al 50% dei dipendenti aventi diritto in ciascun anno di attribuzione.
- 1.5. Gli oneri relativi al differenziale stipendiale sono comprensivi anche della tredicesima mensilità.

#### **Art. 2**

##### **Requisiti di accesso**

- 2.1 Sono ammessi alla selezione per l'attribuzione del differenziale stipendiale i dipendenti in possesso dei seguenti requisiti:
  - a) avere in essere -alla data di pubblicazione dell'avviso di procedura selettiva- un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con IRPET, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, salvo quanto previsto al successivo comma 2.2.;
  - b) non aver beneficiato negli ultimi 2 anni di alcuna progressione economica. Il suddetto requisito viene verificato con riferimento alla data di effettiva decorrenza dell'ultima progressione effettuata, nei seguenti termini:
    - b.1) il calcolo è effettuato sulla base della frazione convenzionale di 365 giorni per ciascun anno, per un totale di almeno 730 giorni di permanenza nella medesima posizione economica. Il possesso di tale requisito è fissato al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica per ciascun anno (31 dicembre).
    - b.2) Ai fini del computo, sarà considerato utile l'ultimo periodo di servizio svolto presso l'IRPET con rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, senza soluzione di continuità rispetto all'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, prestato nella stessa categoria giuridica e posizione economica di inquadramento a tempo indeterminato. Per il conteggio dei giorni, verrà dunque preso in esame il periodo di servizio relativo all'ultimo contratto di lavoro a tempo determinato presso IRPET (comprese eventuali proroghe)<sup>1</sup>.
  - c) non essere stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della

<sup>1</sup> Non si considerano invece nel computo i periodi:

- a) di lavoro subordinato a tempo determinato con IRPET con soluzione di continuità (ovvero con interruzioni) rispetto all'instaurarsi del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- b) di lavoro flessibile (contratti di somministrazione etc.) di prestazione libero-professionale, collaborazione coordinata e continuativa e comunque altri contratti di lavoro autonomo.

sanzione superiore alla multa. Laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

- 2.2 Alla selezione per l'attribuzione della progressione economica orizzontale non è comunque ammesso:
- il personale che, alla data dell'avviso di conferimento delle progressioni economiche, risulti cessato dal servizio per effetto di dimissioni, collocamento a riposo, trasferimento presso altro ente ovvero risulta collocato in aspettativa o fuori ruolo, assenza non retribuita con diritto alla conservazione del posto.
  - il personale dipendente che non ha conseguito alcuna valutazione nella performance individuale nei due anni consecutivi precedenti l'attivazione della procedura selettiva.

### Art. 3 Procedura selettiva

- 3.1. Al fine di assicurare i principi di trasparenza e pari opportunità, le procedure selettive per l'attribuzione dei differenziali stipendiali sono svolte a seguito della pubblicazione di un avviso destinato a tutti i dipendenti a tempo indeterminato, compreso il personale distaccato o comandato.
- 3.2. L'avviso deve indicare:
- Le risorse complessive annuali destinate alle progressioni economiche e, se previsto nel contratto decentrato integrativo annuale, la distinzione per area professionale (Funzionari e dell'elevata qualificazione; Istruttori e Operatori esperti unitamente intese);
  - I requisiti di partecipazione, nel rispetto di quanto indicato al precedente articolo 2;
  - I termini e le modalità entro cui presentare la relativa istanza
- 3.3. Il Direttore, in coordinamento con il Comitato di Direzione, provvederà alla valutazione dei dipendenti che hanno presentato istanza ed alla redazione della graduatoria.
- 3.4. La graduatoria (o le graduatorie distinte per aree professionali qualora previsto dal contratto integrativo annuale) esaurisce/esauriscono l'efficacia a seguito dell'inquadramento giuridico dei dipendenti nei limiti delle risorse disponibili e non potrà/potranno essere utilizzata per l'attribuzione di nuovi differenziali stipendiali negli anni successivi.

### Art. 4 Criteri di selezione

- 4.1. Ai sensi dell'art. 14, comma 2, del CCNL 2019-2021 i differenziali stipendiali sono attribuiti previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
- media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
  - esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi;
- Le parti ritengono di non inserire per l'anno 2023 l'ulteriore criterio previsto dall'articolo 14 comma 2 lettera d) punto 3) del CCNL 16/11/2022, rinviando al prossimo anno ogni valutazione in merito.

- 4.2. Ai criteri di cui al precedente comma le parti concordano di attribuire i seguenti punteggi massimi:

Valutazione performance media	max punti 6
Esperienza maturata	max punti 4
Totale	Punti 10

Il punteggio massimo attribuibile è pari a 10 punti (salvo quanto previsto al punto 4.2.3 "maggiorazione").

MA  
A  
Pr  
re  
SR

Non potrà partecipare alla selezione chi ha conseguito un punteggio inferiore a 4 punti con riferimento al criterio di valutazione della performance.

4.2.1. Valutazione della performance individuale.

Verrà considerata la valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa, calcolando la media dei punteggi ottenuti nel triennio sulla base della seguente tabella:

Media del triennio $\geq 8$	6 punti
Media del triennio $< 8$ e $\geq 7$	5 punti
Media del triennio $< 7$ e $\geq 6$	4 punti
Media del triennio $< 6$	Nessun punto

In caso di mancata valutazione per assenza del dipendente, in un anno del triennio precedente, la media sarà calcolata sul biennio in cui ha ricevuto la valutazione.

Ai dipendenti che prestano o hanno prestato la loro attività lavorativa presso altre Amministrazioni a seguito di distacco, comando o assegnazione temporanea, e ai dipendenti assunti attraverso l'istituto della mobilità, che negli ultimi tre anni non sono stati valutati con il sistema di valutazione dell'IRPET, verrà attribuito il valore delle valutazioni assegnate negli Enti di appartenenza (riparametrato sulla base della scala utilizzata per la valutazione del personale dell'Irpet al fine di consentire l'allineamento con il metodo di calcolo della performance).

4.2.2. Esperienza maturata

Per esperienza maturata si intendono le capacità e cognizioni acquisite e la crescita professionale maturata dall'ultima progressione economica acquisita nel medesimo profilo professionale o in profilo equivalente.

Per ciascun anno di esperienza positivamente maturato nella posizione economica da ultimo acquisita dal dipendente (esclusi i primi due anni dall'attribuzione in quanto requisito di ammissione) sarà attribuito 1 punto, fino a un massimo di 4 punti.

Per il computo dei periodi prestati a tempo determinato si fa riferimento a quanto previsto all'art. 2.1. lett. b2).

Per i periodi inferiori all'anno, i punti saranno riproporzionati ai mesi lavorati nell'anno, considerando solo i mesi interi.

- 4.2.3. Maggiorazione: Al dipendente che non ottiene un differenziale stipendiale o progressione economica da più di 6 anni, le parti concordano di attribuire un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale riportato applicando i due criteri di valutazione sopra detti. Tale punteggio aggiuntivo concorre a formare il punteggio complessivo finale.

4.3. Pari merito

Eventuali posizioni di pari merito nella graduatoria saranno definite sulla base dei seguenti criteri di precedenza previsti in ordine di priorità:

- b. maggior punteggio nella performance individuale degli ultimi due anni
- c. maggior età anagrafica del dipendente

**Art. 5**

**Conferimento**

- 5.1. La progressione economica ha decorrenza – per espressa previsione del comma 3 dell'art. 14 del CCNL 2019-2021 – dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo che la finanzia.
- 5.2. La progressione economica è attribuita secondo l'ordine di graduatoria e solo se la disponibilità complessiva del fondo è sufficiente a finanziare il costo del passaggio (comprensivo della tredicesima mensilità). Pertanto il numero dei soggetti che beneficiano della progressione, è dato dal rapporto fra le risorse disponibili ed il costo unitario del passaggio stesso su base annua, limitatamente ai quozienti interi.
- 5.3. Non è possibile attribuire più di un differenziale stipendiale/dipendente per ciascuna procedura selettiva.