

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TRIENNIO 2023/2025 PER LA
RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 79 DEL CCNL DEL
COMPARTO FUNZIONI LOCALI DEL 16 NOVEMBRE 2022**

Il giorno 12 del mese di settembre dell'anno 2023 presso la sede dell'Istituto Ricerche Economico Sociali del Piemonte, in Via Nizza 18 – TORINO, si sono riunite le delegazioni trattanti di Parte Pubblica e Sindacale composte come previsto all'art. art. 7 comma 2 del C.C.N. L. del personale del Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022.

DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Deliberazione del Consiglio di Amministrazione N. 6 del 23 febbraio 2023

Il Presidente

Angelo ROBOTTO



I Componenti

Maria Cristina MIGLIORE



Giuseppe MOSSO



DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE R.S.U

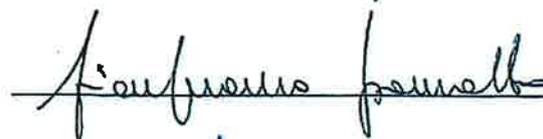
Luisa DONATO



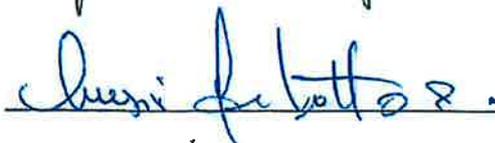
Sara MACAGNO



Gianfranco POMATTO



Lucrezia SCALZOTTO



OO.SS Aziendali

CGIL:

Elena POGGIO



Maria Teresa FINETTO



Vittorio MECCA

CISL:

Simone LANDINI



Diego TRUFFA

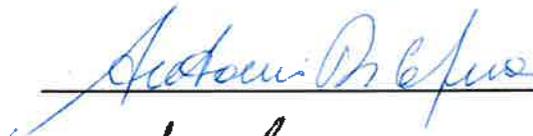


UIL

Carlo Alberto DONDONA

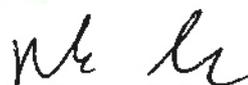


Antonio DI CAPUA



CSA

Alessandro CUNSOLO



- visto il CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022;
- visto l'art. 23, comma 2, del d.lgs n.75 del 25 maggio 2017 che prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- preso atto che con determinazione n. 45 del 15 marzo 2023 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate, nel rispetto di quanto previsto all'art.79 del CCNL del 16/11/2022;
- preso atto, altresì, che il totale complessivo del fondo 2023 non supera il corrispondente importo dell'anno 2016 e ammonta complessivamente ad euro 126.746,00 al netto dell'importo destinato alle posizioni organizzative come dettagliato nell'All. 1.



- acquisito, ai sensi dell'art. 40 de D.lgs n. 165/2001 e s.m.i., il parere del Collegio dei revisori dei Conti dell'Istituto, verbale dell'11 settembre 2023 prot. n. 1549, relativo alla sussistenza della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio;
- dato atto, altresì, che con provvedimento deliberativo n. 40 dell'11 settembre 2023 il Cda ha autorizzato la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del presente contratto;

tutto ciò premesso e considerato, le parti sottoscrivono il seguente contratto decentrato triennale di lavoro 2023/2025

Art. 1

VIGENZA E CAMPO DI APPLICAZIONE

- 1 Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) disciplina le materie di contrattazione decentrata integrativa triennio 2023/2025 e riguarda per le parti economiche l'anno 2023 (All.2).
- 2 Il presente CCDI si applica a tutto il personale dipendente dell'Istituto inquadrato nelle Aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari e Elevate Qualificazioni del vigente ordinamento professionale del CCNL 16.11.2022, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato) a tempo pieno o parziale.
- 3 Il presente CCDI ha durata triennale, è valido per tutta la vigenza del CCNL e si applica con effetto immediato e decorre dalla data di stipula.
- 4 Il presente CCDI conserva la sua efficacia in ogni caso fino alla stipulazione del successivo CCDI, salvo diversa successiva disposizione derivante dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla Legge.
- 5 A cadenza annuale vengono anche definite nel medesimo accordo integrativo le somme relative alla erogazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la performance (art.80 CCNL 16.11.2022), secondo la disciplina prevista nel presente CCDI.
- 6 Qualora non si raggiunga l'accordo su una o più delle materie di cui all'art. 7 del vigente CCNL ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 8 e 9 del vigente

AAE

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, initials 'AD' in the center, and several other signatures on the right.

C.C.N.L., l'Ente può procedere, in via provvisoria, esclusivamente in merito all'istituto oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo; il termine massimo di durata delle sessioni negoziali in questione è fissato in 90 giorni.

- 7 Le parti si riservano di riaprire il tavolo negoziale qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 2

RELAZIONI SINDACALI

1. Per quanto attiene le relazioni sindacali, si applicano le norme legislative e contrattuali introdotte dal nuovo contratto nazionale di lavoro al Titolo II.
2. Le relazioni sindacali tra la delegazione di parte pubblica, e di parte sindacale si svolgono al tavolo negoziale così come costituito ai sensi del C.C.N.L. e sono improntate ai principi di correttezza e di rispetto dei ruoli.
3. Il sistema delle relazioni sindacali è composto principalmente dai seguenti modelli relazionali:
 - a) Informazione
 - b) confronto
 - c) contrattazione.

a) Informazione

1. L'Ente trasmette preventivamente e periodicamente ai soggetti sindacali di cui all'art.7 del C.C.N.L. del 16/11/2022 dati ed elementi conoscitivi al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla .
2. L'informazione deve essere resa nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie), di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

[Handwritten signatures in blue ink]

3. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali è previsto, dalle disposizioni del CCNL, il confronto o la contrattazione collettiva integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.
4. Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti.
5. Sono, inoltre, oggetto di sola informazione semestrale i dati di cui all'art. 4, comma 6 del vigente CCNL.

b) Confronto

1. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni lavorativi dall'informazione, il confronto è richiesto da questi ultimi; l'incontro, se richiesto, deve comunque avvenire non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. L'incontro può anche essere proposto dall'ente contestualmente all'invio dell'informazione e anche in tale ipotesi le parti si incontrano, comunque, non oltre 10 giorni lavorativi dalla richiesta. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse, l'amministrazione può procedere all'adozione dei provvedimenti nelle materie oggetto del medesimo.
2. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 (Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie):
 - a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro, ivi compresa quella a seguito della riduzione dell'orario di lavoro nonché l'articolazione in turni;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - c) l'individuazione dei profili professionali;
 - d) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione;
 - e) i criteri per la graduazione degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai fini dell'attribuzione della relativa retribuzione;

- f) il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D. Lgs. n. 165/2001 e la condizione di tutela del personale impiegato nei servizi e nelle attività oggetto di trasferimento o conferimento;
- g) la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 17, comma 6 (Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) del vigente CCNL;
- h) i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- i) la definizione delle linee generali di riferimento per la pianificazione delle attività formative e di aggiornamento, ivi compresa la individuazione, nel piano della formazione delle materie comuni a tutto il personale, di quelle rivolte ai diversi ambiti e profili professionali presenti nell'ente, tenendo conto dei principi di pari opportunità tra tutti i lavoratori e dell'obiettivo delle ore di formazione da erogare nel corso dell'anno;
- l) i criteri generali delle modalità attuative del lavoro agile e del lavoro da remoto, criteri generali per l'individuazione dei processi e delle attività di lavoro, con riferimento al lavoro agile e al lavoro da remoto, nonché i criteri di priorità per l'accesso agli stessi;
- m) istituzione servizio di mensa o, in alternativa, attribuzione di buoni pasto sostitutivi;
- n) le materie individuate quali oggetto di confronto ai sensi del comma 6 dell'art. 6 (Organismo paritetico – se dovuta l'istituzione), in sede di Organismo Paritetico per l'Innovazione, qualora lo stesso non venga istituito entro il termine previsto dall'art. 6 comma 3, del vigente CCNL;
- o) criteri per l'effettuazione delle procedure di cui all'art. 13, comma 7 (Norme di prima applicazione);
- p) gli andamenti occupazionali;
- q) linee generali di indirizzo per l'adozione di misure finalizzate alla prevenzione delle aggressioni sul lavoro.

c) Contrattazione

1. Sono oggetto di contrattazione, tra le altre, le materie indicate nell'art. 7 comma 4 del C.C.N.L. del 16 novembre 2022 e, precisamente:

- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 del vigente CCNL tra le diverse modalità di utilizzo;

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

6

- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche al fine dell'attribuzione dei differenziali stipendiali nei limiti di quanto previsto all'art. 14 (progressione economica all'interno delle aree) lett. a) b) d) e) f) e g);
- f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del vigente CCNL;
- g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo e definizione dell'eventuale finanziamento a carico del fondo risorse decentrate ai sensi dell'art 82, comma 2 del vigente CCNL;
- m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 33 del vigente CCNL;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art.32 comma 3;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 17, comma 6 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.79;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ;

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'NG', 'pel', 'HPT', 'SHP', 'OT', and 'CO']

ae) definizione della misura percentuale della maggiorazione di cui all'art. 81, comma 2 (differenziazione del premio individuale) e della quota limitata di cui al comma 3, tenuto conto di quanto previsto dal comma 4 del medesimo articolo.

Art. 3

CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Il sistema di classificazione è articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori;
- Area degli Operatori esperti;
- Area degli Istruttori;
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

Al personale inquadrato nell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione possono essere conferiti gli incarichi di Elevata Qualificazione, di seguito denominati incarichi di "EQ".

Le aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del CCNL 2022 che descrivono l'insieme dei requisiti indispensabili per l'inquadramento in ciascuna di esse.

Il personale in servizio alla data del 01 aprile 2023 è inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione del CCNL del 16 novembre 2022 dalle precedenti aree alle attuali aree.

Art. 4

LA DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI VERTICALI SPECIALI TRA LE AREE

In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including the word 'Area' and various initials.]

luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di Corrispondenza del vigente CCNL.

I criteri per l'effettuazione delle procedure valutative "speciali" si basano sui seguenti elementi di valutazione:

- a) Esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato attribuendo il valore massimo (60 p.ti) al candidato con l'anzianità maggiore e in maniera proporzionale agli altri candidati (Fino a 60 punti su 100);
- b) Titoli professionali e di studio scolastici, universitari e post universitari attinenti con il profilo professionale oggetto della procedura attribuendo il punteggio adottando modalità comparative in base ai titoli presentati dai candidati (Fino a 20 punti su 100);
- c) Media delle valutazioni dell'ultimo triennio attribuendo il valore massimo (20 p.ti) al candidato con la media più alta e in maniera proporzionale agli altri candidati (Fino a 20 punti su 100).

Le progressioni speciali di cui al presente articolo sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1 c. 612 della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018.

Art. 5 BANCA DELLE ORE

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito e come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, si fa ricorso alla Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.
2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate, nel limite complessivo annuo pari a 500. Tale limite viene suddiviso tra i dipendenti appartenenti alle diverse Strutture/Servizi.

Art. 6 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.



2. La prestazione di lavoro straordinario è preventivamente autorizzata dal Dirigente responsabile del Settore, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'Ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare, di norma, un arco massimo giornaliero di 10 ore.

Art. 7

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE STABILI E VARIABILI

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria i seguenti istituti economici individuati nell'art. 80, c. 1, CCNL 16 novembre 2022:
 - a) differenziali di progressione economica riconosciuti al personale negli anni precedenti;
 - b) quote dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 comma 4, lett. b) e c) del CCNL del 22/1/2004.
2. Le parti, al netto delle risorse destinate al finanziamento degli istituti di cui al comma 1, stabiliscono di ripartire le risorse disponibili tra i seguenti istituti contrattuali tra quelli previsti dall'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022:
 - a) Premi correlati alla performance individuale ed organizzativa;
 - b) Differenziazione del premio individuale;
 - c) Indennità per specifiche responsabilità;
 - d) Differenziali stipendiali (comprehensive del rateo di tredicesima mensilità, finanziate esclusivamente da risorse stabili)
 - e) Welfare aziendale

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la performance individuale.

Art. 8

CRITERI PER LA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Le Parti concordano:
 - a. che la quantificazione delle risorse decentrate non costituisce oggetto della contrattazione decentrata, ma è disposta in via unilaterale ed esclusiva dall'Amministrazione nel rispetto del

CCNL e che altresì le risorse finanziarie variabili, possono essere integrate dall'Ente, previa valutazione della sussistenza dei requisiti e dell'entità delle risorse necessarie per sostenere il maggiore onere finanziario ed individuazione della relativa copertura nell'ambito della capacità di bilancio e nel rispetto delle norme di contenimento della spesa del personale;

- b. che le risorse finanziarie vengano distribuite nel rispetto dell'applicazione del sistema di valutazione in vigore come di seguito riportato:

Grado di raggiungimento della performance attesa	Trattamento economico accessorio
inferiore o uguale al 50%	Zero
>50% - 60%	60%
>60% - 70%	70%
>70% - 80%	90%
>80% - 85%	95%
>85% - 100%	100%

- c. che la ripartizione delle risorse finanziarie rispettino il principio della corrispettività, pertanto, non si possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese. (art. 7 D. Lgs. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, lett. b del D. Lgs 150/2009);

2. Per il riconoscimento del compenso è richiesta la presenza in servizio per un periodo non inferiore a tre mesi.
3. La presenza minima di almeno 3 mesi in servizio permette di accedere al premio in maniera proporzionale ai mesi di lavoro svolto (3 mesi di servizio permettono l'erogazione di 3/12 del premio di che trattasi).
4. Il personale con rapporto a tempo parziale riceverà un compenso proporzionato alla percentuale di part-time assegnata.

Per l'erogazione dei premi per la performance organizzativa e quella individuale, di cui all'art. 80 comma 2 lett. a e b del CCNL 2019/2021, si fa riferimento ai coefficienti indicati nell'art. 9 del presente CCDI e a quanto previsto dal vigente sistema di valutazione della misurazione della performance.

Le quote da destinare al presente istituto vengono stabilite annualmente.

Per il 2023:

- a) Le parti stabiliscono di destinare al presente istituto complessivi € 219.000,00;
- b) Alla performance individuale vengono destinati, pertanto, € 208.050,00 (pari al 95% della voce di cui alla lett. a);
- c) Alla performance organizzativa vengono destinati € 10.950,00 (pari al 5% della voce di cui alla lett. a);
- d) Eventuali resti derivanti dal non raggiungimento pieno della performance individuale ed organizzativa costituiscono economie.

Art. 9

QUOTE INDIVIDUALI PER AREA

1. Le parti stabiliscono, per la determinazione del premio, di avvalersi della seguente scala parametrica per il calcolo delle quote individuali per ciascuna Area.

AREA	Coefficiente *
OPERATORI ESPERTI	0,82
ISTRUTTORI	0,92
FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	1

*Dato dal rapporto tra lo stipendio tabellare delle Aree e lo stipendio tabellare dell'area Funzionari ed EQ

Art. 10

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, in applicazione del sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio.
2. La misura della maggiorazione prevista al comma 1 è pari al 30% del valore medio pro-capite dei compensi attribuiti al personale valutato positivamente. L'importo della maggiorazione

- verrà determinato dalla performance individuale escludendo la performance organizzativa.
3. La maggiorazione del premio è riconosciuta a 3 dipendenti per ogni anno.
 4. Qualora gli aventi diritto siano in numero superiore a quello previsto al comma 3, la Direzione, con provvedimento motivato, procede all'attribuzione del premio individuale.

Art. 11

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

1. Al personale delle aree Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ è riconosciuta un'indennità di importo di € 2.000,00 annui lordi. Al riguardo le parti concordano di destinare a tale Istituto la quota di € 14.000,00.
2. L'indennità può essere erogata al personale al quale siano stati attribuiti compiti che comportano specifiche responsabilità. I compensi per specifiche responsabilità non possono, in alcun modo, essere riconosciuti per lo svolgimento di compiti e mansioni ordinariamente riconducibili nell'ambito del profilo professionale posseduto dal dipendente in relazione al posto ricoperto.
3. Per Specifiche Responsabilità, ai sensi dell'art. 84 del CCNL 16.11.2022, si intendono le seguenti tipologie di attività:

Coordinamento di un Progetto o di un Ufficio, e dei correlati procedimenti amministrativi e/o metodologie di ricerca, di elevata complessità, in piena autonomia gestionale e organizzativa, che rappresenti un incarico extra rispetto allo svolgimento degli incarichi standard, e che comporti almeno due elementi tra quelli di seguito elencati:

- attività di ricerca e attuazione programmi o progetti finanziati da fondi europei, nazionali o da altri Enti;
- gestione di rapporti e relazioni complesse e continuative con interlocutori esterni ed interni, di natura comunicativa, informativa, di confronto, di verifica consequenzialità procedurali;
- coordinamento percorsi di progettualità/processi caratterizzati da elevati contenuti innovativi, significativi importi economici e multiattoriali, con importanti capacità di analisi e interpretazione elementi normativi;
- responsabilità di istruttorie di procedimenti particolari complessi non ripetitivi che richiedono conoscenze interdisciplinari e che si traducono in atti non standardizzati;

- specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile, di gestione banche dati in procedimenti complessi trasversalmente alle aree.

Procedura per il conferimento degli incarichi

I Responsabili di Area presentano, ogni anno, le proposte di conferimento di incarichi di specifica responsabilità dettagliandone i contenuti sulla base degli elementi individuati al c. 3; L'attribuzione di incarichi e responsabilità è di competenza del Direttore, su proposta del dirigente responsabile.

Al fine della preventiva ricognizione interna ad inizio anno ogni Dirigente individua il fabbisogno delle posizioni con specifiche responsabilità all'interno della propria Struttura in materia limitata e con i criteri previsti dal presente contratto.

Durata dell'incarico

1. L'incarico di specifica responsabilità è conferito a tempo determinato con cadenza annuale e decade, in ogni caso, il 31 dicembre di ogni anno, salvo revoca anticipata.

Dipendenti a tempo parziale

1. Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto di lavoro individuale.

Revoca dell'incarico

1. Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Area, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.
2. Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Area a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

Art. 12

CRITERI PER LA SELEZIONE DEL PERSONALE AI FINI DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

1. Disposizioni generali

Le progressioni economiche (P.E.) all'interno delle aree sono uno strumento di valorizzazione delle professionalità acquisite dai dipendenti, nonché di riconoscimento dell'impegno profuso e del

raggiungimento di risultati significativi per l'amministrazione e si realizzano mediante l'attribuzione di "differenziali stipendiali".

L'attribuzione dei differenziali stipendiali avviene sulla base di criteri selettivi, per una quota limitata di dipendenti ed in base alle disponibilità del Fondo incentivante e nel rispetto delle limitazioni delle disposizioni vigenti.

La valutazione ai fini della Progressione Economica

1. I differenziali stipendiali all'interno dell'area sono attribuiti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Partecipano alle selezioni per l'attribuzione dei differenziali stipendiali i soggetti che:
 - a) risultano in servizio a tempo indeterminato nell'ente al 1° gennaio dell'anno di svolgimento della selezione;
 - b) risultano in possesso del requisito, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui si effettua la selezione, di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica attualmente in godimento pari a 3 anni (non in congedo o aspettativa non retribuiti, a qualsiasi titolo);
 - c) non aver riportato sanzioni disciplinari superiori alla multa nell'ultimo biennio;
3. I "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - a) media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.
 - b) esperienza Professionale: si intende per esperienza professionale l'esperienza maturata nel medesimo profilo professionale con o senza soluzione di continuità anche a tempo determinato o a tempo parziale nella stessa o altra Amministrazione del Comparto o Comparti diversi (con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione).
4. Il punteggio derivante dalla media delle valutazioni del triennio della Performance Individuale di cui al comma precedente, concorre alla formazione della graduatoria per l'anno 2023 nella

misura del 90%, mentre l'Esperienza professionale viene valorizzata con l'attribuzione di 2,5 punti per ogni anno di attività svolta e considerata nella misura del 10% (arrotondamento al mese per periodi lavorati superiori a 15 gg).

5. A parità di punteggio complessivo sarà data la precedenza al dipendente:

- che ha ottenuto il punteggio medio delle valutazioni più elevato nel triennio precedente; in caso di ulteriore parità, viene preso in considerazione il punteggio medio più elevato negli ultimi cinque anni;
- che da più anni non ha ottenuto un differenziale stipendiale;
- con maggiore anzianità di servizio nella Pubblica Amministrazione.

Verrà stilata la graduatoria al fine della attribuzione del differenziale stipendiale approvata con determinazione del Direttore. Qualora un dipendente eccipisca errori od omissioni nel punteggio attribuito può richiedere una verifica al Direttore entro il termine perentorio di 5 giorni dalla approvazione della graduatoria, il quale decide sul reclamo entro i successivi 5 giorni.

Art. 13

CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI INCARICO DI EQ

1. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari incarichi di Elevata Qualificazione (EQ) è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle stesse EQ (performance individuale).
2. Dato atto che la consistenza dell'importo delle risorse destinate al pagamento delle indennità di posizione e di risultato è per ad euro 275.474,00, le parti stabiliscono che, per l'anno 2023, l'indennità di risultato è pari al 25% dell'indennità di posizione.
3. Le parti concordano, altresì, che l'indennità di risultato legata alla performance individuale venga incrementata in base alle somme derivanti dallo stanziamento complessivo per il fondo delle EQ resesi disponibili in quanto non impiegate, ad eccezione di quanto non erogato per il mancato pieno raggiungimento della performance organizzativa e individuale.

Art. 14

WELFARE INTEGRATIVO

1. Con il welfare integrativo una parte della retribuzione variabile è integrata con servizi offerti al dipendente.
2. Annualmente, nell'osservanza delle disposizioni di cui all'art. 82 del CCNL 2019-2021 e su richiesta della delegazione di parte pubblica, delle Organizzazioni Sindacali e/o della RSU, potranno essere attivate forme di welfare aziendale.
3. Per l'annualità 2023 le parti concordano di destinare una quota pari ad € 500,00 pro-capite da erogarsi mediante voucher. E' richiesta una presenza minima di almeno 3 mesi in servizio nel corso dell'anno.

Art. 15

TEMPI E MODALITÀ APPLICATIVE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

1. Le parti concordano, fatti salvi i casi di forza maggiore, i seguenti tempi di applicazione del presente contratto:
 - a) entro 30 giorni dall'approvazione di un eventuale nuovo assetto organizzativo occorre dar corso all'affidamento degli incarichi di titolare di Elevata Qualificazione;
 - b) decorrenza del nuovo livello economico: 1° gennaio dell'anno di riferimento;
2. Le parti concordano, altresì, la seguente tempistica per i pagamenti relativi all'applicazione del presente contratto decentrato:
 - a) erogazione delle indennità per specifiche responsabilità ex art. 11 del presente contratto decentrato di norma con la mensilità di febbraio;
 - b) erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa/individuale ex art. 8 di norma nel mese di aprile;
 - c) erogazione retribuzione di risultato ex art. 13 di norma nel mese di aprile;
 - d) erogazione della maggiorazione del premio individuale ex art. 10 di norma nel mese di maggio.



Art. 16

DISAPPLICAZIONI E NORME DI RINVIO

1. La nuova disciplina introdotta dalle disposizioni del presente contratto decentrato 2023/2025, sostituisce integralmente tutte le discipline in materia del precedente contratto decentrato 2018/2021.
2. Le parti stabiliscono di riaprire la trattativa, per la parte economica, qualora il fondo 2023 venga rideterminato alla luce di interpretazioni autentiche della normativa contrattuale nazionale.
3. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.

