



COMUNITA' MONTANA DI VALLE CAMONICA
Piazza Tassara, 3 - BRENO (BS)

IPOTESI DI ACCORDO ECONOMICO ANNUALE 2022

Ex art. 8, comma 1 e art. 7, comma 4, lett. a) del Ccnl 21/05/2018
a integrazione del

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)
"PONTE" - 2021**

In data 22 novembre 2022 alle ore 15,30 presso la sede della Comunità Montana di Valle Camonica, ha avuto luogo l'incontro tra:

- **la delegazione di parte pubblica:**

Presidente –	Dott. Marino Bernardi	Direttore Generale	P [X]	A []
Componente	Dott. Gian Battista Sangalli	Resp. Foreste e Bonifica Montana	P [X]	A []
Componente	Geom. Gianluca Guizzardi	Resp. Serv. Tecnico e LL.PP.	P []	A [X]

- **la delegazione sindacale:**

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Giorgio Cotti Cometti	P [X]	A []
OO.SS. Territoriale	UIL FPL	Roberto Sanzogni	P [X]	A []
OO.SS. Territoriale	CISL FP	Marcello Marroccoli	P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– Paolo Panteghini		P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– Roberto Bressanelli		P [X]	A []
R.S.U. Aziendale	– Gian Luca Santoro		P [X]	A []

PREMESSO CHE:

- in data 15/11/2021 è stato sottoscritto il CCDI "ponte" per l'anno 2021 in considerazione dell'eventualità che si fosse formalizzato a breve il nuovo CCNL Funzioni Locali;
- A norma dell'art. 8, comma 7, del Ccnl 21/05/2018, i contrattivi integrativi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- È stato definitivamente stipulato il Ccnl 2019/2021, che all'articolo 80, comma 4, dispone che la decorrenza della nuova disciplina di utilizzo delle risorse decentrate è fissata dall'anno 2023;
- Le Parti provvederanno, non appena possibile e previa quantificazione del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2023 da parte dell'Amministrazione, all'apertura delle trattative per la stipula del CCI 2023/2025, che sarà definito alla luce delle novità introdotte dal Ccnl 2019/2021 su richiamato;

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 8, comma 1, del Ccnl 21/05/2018, ora applicabile, prevede che i criteri per la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a) del medesimo contratto collettivo, possono essere negoziati con cadenza annuale;

- le Parti ritengono di addivenire, in data odierna, all'accordo per l'utilizzo delle risorse economiche disponibili a valere sul fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022;

RILEVATO CHE:

- l'Amministrazione ha provveduto a costituire il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022, ex art. 67 del Ccnl 21/05/2018 ridetto, con Deliberazione di Giunta Esecutiva nr. 176 del 12/09/2022;
- l'utilizzo presuntivo del fondo in parola per l'anno corrente è riepilogato nei prospetti "ISTITUTI FINANZIATI 2022 e FONDO DISPONIBILE DA RIPARTIRE" del presente accordo decentrato e di seguito esposti;

PRESO ATTO che il presente CCDI regola la parte economica per il 2022 e per quanto non espressamente riportato si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni del CCDI 2021;

LE PARTI STABILISCONO

QUANTIFICAZIONE RISORSE

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 e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore (ad esempio: art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017) o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione ;
2. Le risorse disponibili per l'anno 2022, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammontano a Euro 144.874,21.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL 21/05/2018 (incremento massimo contrattabile pari all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza), vengono previste in un importo pari a Euro 7.883,98, in quanto, come attestato nell'atto di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa;
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b), del CCNL sono state stanziare come da deliberazione sopra citata per l'anno 2022, per un importo pari a Euro 13.806,34, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.

DESCRIZIONE	IMPORTI 2022
Riepilogo fondo disponibile	
Risorse stabili (decurtate dalla riduzione art. 9 comma 2/bis D.L. 78/2010)	€ 91.990,52
Risorse variabili - soggette al limite	€ 21.690,32
Risorse variabili - NON soggette al limite	€ 31.193,37
Totale	€ 144.874,21
Indennità di comparto corrisposta	€ 16.892,59
Progressioni economiche pregresse	€ 54.735,67
Incentivo Funzioni Tecniche	€ 30.000,00
Totale risorse disponibili	€ 43.245,95

STRUMENTI DI PREMIALITÀ

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti in materia, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima art.69 del CCNL 21/05/2018);
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL21/05/2018 e art.13 CCNL 16/11/2022;
 - f) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente.

CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono sui seguenti principi generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
 - e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;

- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti avverrà nei limiti dei fondi come di seguito assegnati.
4. Per l'anno 2022, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa sono così ripartite:

ISTITUTI FINANZIATI	2022
Premi correlati alla performance organizzativa e individuale da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;	42.935,95
Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima 69 del CCNL 21/05/2018)	310,00
Compensi previsti da disposizioni di legge vigenti	30.000,00

5. Per l'anno 2022, le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa vengono ripartite, nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo, come segue:

Fondo disponibile – da ripartire	€ 144.874,21
Indennità di comparto	€ 16.892,59
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 54.735,67
Incentivo funzioni tecniche	€ 30.000,00
Performance organizzativa e individuale art. 80 CCNL 16/11/2022 - di cui € 310,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022)	€ 43.245,95
TOTALE	€ 144.874,21

6. Eventuali differenze/economie saranno regolate nella voce "performance organizzativa e individuale"

PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

1. Le risorse destinate annualmente alla performance organizzativa e individuale vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel PEG/Schede della performance, approvato annualmente dalla Giunta, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive saranno assegnate ad ogni servizio (budget) in stretta correlazione con la consistenza del personale appartenente al servizio medesimo sulla scorta del rapporto orario individuale. Il responsabile di servizio predispone per ciascun dipendente, apposita scheda contenente gli obiettivi individuali, il peso e il target da raggiungere come definito nel Piano della performance approvato.
3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale, vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente,

nonché al punteggio attribuito dal competente Dirigente/Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel sistema di misurazione e valutazione della performance.

- 6 Il premio verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a **60** punti nella scheda di valutazione.
7. Le parti prendono atto che le quote potranno subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative e/o diverse interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali in materia.
5. Il fondo destinato alla performance organizzativa e individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.O.I. = F / \sum pp \times p.i.p$$

P.O.I. = Premio performance Organizzativa e individuale

F = Fondo da ripartire/budget di servizio

$\sum pp$ = sommatoria punteggi parametrati

p.i.p = punteggio individuale parametrato

6. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance individuale, è necessario che il lavoratore a tempo determinato o somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.
7. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

MAGGIORAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota per l'anno 2022 è fissata nel prospetto di destinazione delle risorse del presente CCDI e pari a **€ 310,00**. La quota massima di personale valutato positivamente, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è fissata in una unità all'anno. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri in ordine di priorità:
 - a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Si auspica che l'attribuzione del premio sia attuata tenendo conto, in quanto compatibile, della rotazione fra i vari servizi.

COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE VIGENTI

Rientrano in questa fattispecie:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento dell'Ente.

CLAUSOLA FINALE

1. Per quanto non espressamente riportato nel presente CCDI, valido per il 2022, si applicano, in quanto compatibili con il nuovo CCNL 16/11/2022, le disposizioni previste dal CCDI "ponte" 2021.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente F.to Dott. Marino Bernardi

Componente F.to Dott. Gian Battista Sangalli

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CISL – FP

F.to Marcello Marroccoli

OO.SS. CGIL – FP

F.to Giorgio Cotti Cometti

OO.SS. UIL - FPL

F.to Roberto Sanzogni

R.S.U. Aziendale –

F.to Paolo Panteghini

R.S.U. Aziendale –

F.to Roberto Bressanelli

R.S.U. Aziendale –

F.to Gian Luca Santoro

Breno, lì 23/12/2022