



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO ANNO 2022  
RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

La presente Relazione illustrativa redatta ai sensi dall'art. 40, c.3-sexies del Decreto Legislativo n° 165/2001 e secondo lo schema predisposto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n° 25 del 19/07/2012, si articola in due moduli:

Modulo 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2 – Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

**MODULO 1 - SCHEDA 1.1**

**ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE  
RELATIVE AGLI ADEMPIMENTI DELLA LEGGE**

<b>Data di sottoscrizione</b>		
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		01/01/2022 - 31/12/2022
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL- Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale Dipendente a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a)...Ripartizione fondo per il salario accessorio -2022 b)...Ripartizione fondo per il compenso del lavoro straordinario – anno 2022
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data ====  Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli ====
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Il Piano delle Performance per il triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione del C.di A. nr. 30 del 02/06/2022 ed è integrato con quello della CMVC in virtù della convenzione per la gestione in forma associata e coordinata di funzioni e servizi
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Delib. CdA n° 25 del 11/04/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 SI
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV/Nucleo Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009	
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

**ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO E RELATIVA ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE; MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE; RISULTATI ATTESI IN RELAZIONE AGLI UTILIZZI DEL FONDO ED ALL'EROGAZIONE DELLE RISORSE PREMIALI; ALTRE INFORMAZIONI UTILI**

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

**QUANTIFICAZIONE RISORSE:** sono definite le risorse annuali da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alle qualità della prestazione ed alla produttività.

FONDO	IMPORTI 2018
Risorse stabili	€ 40.937,73
Risorse variabili - soggette al limite	€ 2.078,02
Risorse variabili - NON soggette al limite	€ 0
<b>Totale fondo</b>	<b>€ 43.015,75</b>
Consolidamento decurtazioni per cessazioni, riconduzione fondo	€ 14.885,36
<b>Totale fondo disponibile</b>	<b>€ 28.130,39</b>

**STRUMENTI DI PREMIALITÀ:** conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti in materia, sono fissati i vari strumenti di premialità (premi correlati alla performance organizzativa e individuale, maggiorazione premi individuali, peo ecc..).

**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE:** sono riepilogati sommariamente i criteri previsti dagli strumenti regolamentari adottati e nel sistema di misurazione e di valutazione dell'Ente, nonché gli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione. Per l'anno 2022 le risorse disponibili sono ripartite come di seguito esposto.

ISTITUTI FINANZIATI	2022
Premi correlati alla performance organizzativa da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;	3.006,10
Premi correlati alla performance individuale da destinare al personale non dirigente;	4.309,14
Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima 69 del CCNL 21/05/2018)	200,00
Progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili, da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo	2.200,00
Indennità per specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022 (prima art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018)	1.000,00

Per l'anno 2022 le risorse decentrate disponibili sono così ripartite:

Fondo disponibile – da ripartire	€ 28.130,39
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 13.569,27
Fondo progressioni economiche 2021	€ 2.200,00
Indennità specifiche responsabilità – art.70 quinquies c.1 – CCNL	€ 1.000,00
Performance organizzativa	€ 3.006,10
Performance individuale di cui € 200,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022 (ex art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 4.509,14
<b>TOTALE</b>	<b>€ 28.130,39</b>

**CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE:** sono richiamati gli artt. 16 del CCNL 21/05/2018 che, come definito dal CCDI, risulta vigente ed applicabile nell'anno 2022, e l'art. 13, comma 4, del CCNL 2019/2021 che consente di portare a termine, secondo la previgente disciplina, le procedure per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali definite dai CCDI già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale (CCDI "ponte" 2021).

**INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA':** sono confermati i vigenti criteri per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 CCNL 16/11/2022 (prima 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL 21/05/2018).

**PREMIO CORRELATO ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE:** Il fondo al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene ripartito sulla base dei criteri contenuti nel CCDI e relativi alla performance organizzativa (valutazione su obiettivi e su progetti) e alla performance individuale (valutazione delle competenze e dei comportamenti professionali ed organizzativi).

**MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE:** disciplina l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima art. 69 CCNL 21.05.2018). La misura della maggiorazione, che non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, è fissata in € 200,00. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è fissata in una unità all'anno.

**CLAUSOLA FINALE:** per quanto non espressamente riportato e disciplinato dal CCDI 2022, si applicano in quanto compatibili, le disposizioni previste dal CCDI "ponte" 2021

#### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

##### MODALITA' DI UTILIZZO DEL FONDO

Le risorse stabili sono prioritariamente destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche orizzontali pregresse e nuove. La produttività, correlata alla performance organizzativa ed individuale, inclusa la maggiorazione del premio individuale, è riconosciuta sulla base del grado di realizzazione degli obiettivi e della valutazione delle singole prestazioni come fissato dal sistema di valutazione, parte integrante del CCDI:

UTILIZZO FONDO	€ 28.130,39
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 13.569,27
Fondo progressioni economiche 2021	€ 2.200,00
Indennità specifiche responsabilità – art. 70 <i>quinquies</i> c.1	€ 1.000,00
Incentivo funzioni tecniche	€ 0
Performance organizzativa e individuale di cui € 200,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima art.69 CCNL 31/05/2018)	€ 7.515,24
<b>TOTALE</b>	<b>€ 28.130,39</b>

#### **C) Effetti abrogativi impliciti**

Il CCDI disciplina compiutamente le materie e gli istituti che il CCNL rimanda alla contrattazione integrativa e integra il CCDI "ponte" 2021.

#### **D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni del CCDI relative all'annualità 2022 sono coerenti con le disposizioni in materia di merito e premialità previste dall'attuale legislazione ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

#### **E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali avviene nel rispetto del principio di selettività e definita secondo i criteri previsti dal CCNL e dal CCDI.

#### **F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto collettivo in correlazione agli strumenti di programmazione gestionale**

Le parti, determinando i criteri di attribuzione del fondo contenuti nel CCDI, intendono perseguire un significativo incremento della produttività. L'attribuzione del salario accessorio avviene attraverso il sistema di valutazione vigente. Gli indicatori di valutazione sono esplicitati come di seguito riportati:

**Performance organizzativa:** gli indicatori di mantenimento e di sviluppo sono fissati dal Piano delle Performance

**Performance individuale - elementi considerati:**

- lavoro per obiettivi
- capacità di relazioni
- capacità di adattamento e flessibilità
- grado di collaborazione
- affidabilità e rispetto dei tempi
- competenze professionali e cura della strumentazione a disposizione
- aggiornamento e formazione
- capacità di problem-solving
- semplificazione e razionalizzazione delle procedure
- coordinamento/motivazione risorse umane
- grado di autonomia
- attivazione di un corretto processo di valutazione

**G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Il Piano delle Performance per il triennio 2022-2024 è stato approvato con deliberazione del C.di A. nr. 30 del 02/05/2022 ed è integrato con quello della CMVC in virtù della convenzione per la gestione in forma associata e coordinata di funzioni e servizi. Contiene gli elementi utili a definire un corretto sistema di valutazione che consente la corresponsione degli incentivi per la performance organizzativa ed individuale nel rispetto dei principi di meritocrazia e premialità previsti dalla vigente normativa.

Breno

**06 DIC. 2022**



Il Segretario del Consorzio EM  
Dott. Marino Bernardi