



CONSORZIO COMUNI B.I.M. DI VALLE CAMONICA

Piazza Tassara 3 – 25043 Breno

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 (CCI) “PONTE” 2021

In data 22 novembre 2022 alle ore 17.00 presso la sede del Consorzio Comuni B.I.M. di Valle Camonica, ha avuto luogo l'incontro tra:

- ***la delegazione di parte pubblica:***

Presidente	Dott. Marino Bernardi	Segretario Generale	P [X] A[]
------------	-----------------------	---------------------	--------------

- ***la delegazione sindacale:***

OO.SS. Territoriale	CGIL FP	Giorgio Cotti Cometti	P [X] A[]
R.S.U. Aziendale		Tiziano Gaudiosi	P [X] A[]

PREMESSO CHE:

- in data 24/11/2021 è stato sottoscritto il CCI “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 del Consiglio di Amministrazione nr. 48 del 12/09/2022;
- in applicazione delle norme del Ccnl 21/05/2018 (art. 68) e delle disposizioni assunte, nelle materie previste, in sede di contrattazione integrativa, 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.

ATTESO CHE, dall'esame dell'utilizzo presuntivo di cui sopra, emerge una disponibilità residua pari a Euro 28.130,39, di cui Euro 26.052,37 riconducibili alla parte stabile del fondo.

RICHIAMATI:

- l'art. 16 del Ccnl 21/05/2018, in materia di progressioni economiche orizzontali, che ai sensi della disciplina pattizia summenzionata risulta vigente e applicabile nell'anno 2022;
- l'art. 13, comma 4, del Ccnl 2019/2021, che prevede che le procedure per l'attribuzione di progressioni economiche orizzontali definite dai contratti integrativi già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo ordinamento professionale, di cui all'art. 13, comma 1, sono portate a termine e concluse secondo la previgente disciplina.

Stabilito quindi di destinare la somma di Euro 2.300,00 a valere sulla parte stabile tuttora disponibile del fondo per le risorse decentrate dell'anno 2022 all'effettuazione di nuove progressioni economiche orizzontali in favore del personale dipendente, secondo la disciplina dell'art. 16 del Ccnl 21/05/2018 e del richiamo all'art. 8 del CCI "ponte" per l'anno 2021, fissando la decorrenza delle stesse dal 01/01/2022.

PRESO ATTO che:

- il presente Contratto Decentrato Integra il CCDI "ponte" per l'anno 2021;
- 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.
Per l'anno 2022, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione del Consiglio di Amministrazione nr. 48 del 12/09/2022. Le risorse disponibili per l'anno 2022, da destinare alla contrattazione integrativa ammontano a Euro 28.130,39.
2. Le risorse variabili, vengono previste in un importo pari a Euro 2.078,02, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa.
3. 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
Risorse stabili	€ 40.937,73
Risorse variabili - soggette al limite	€ 2.078,02
Risorse variabili - NON soggette al limite	€ 0
Totale fondo	€ 43.015,75
Consolidamento decurtazioni per cessazioni, riconduzione fondo	€ 14.885,36
Totale fondo disponibile	€ 28.130,39
Indennità di comparto corrisposta	€ 3.845,88
Progressioni economiche pregresse	€ 13.569,27
Incentivo Funzioni Tecniche	€ 0
Congelamento P.O.	€ 0
Totale risorse disponibili	€ 10.715,24

STRUMENTI DI PREMIALITA'

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti vigenti in materia, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
 - b) premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima art.69 del CCNL 21/05/2018);
 - c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - d) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018 e art.13 CCNL 16/11/2022, secondo i criteri e le modalità meglio definite di seguito;
 - e) 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 calcolate annualmente e rese disponibili.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri 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) il presente CCDI, ad integrazione del vigente piano delle performance, può definire e quantificare progetti che riguardano alcuni servizi dell'Ente;
 - c) 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;
 - d) 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, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - e) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del sistema di valutazione;
 - f) 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;
 - g) 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 da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;	2.886,10
Premi correlati alla performance individuale da destinare al personale non dirigente;	4.329,14
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	2.300,00
Indennità per specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022 (prima art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018)	1.000,00

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

Fondo disponibile – da ripartire	€ 28.130,39
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 13.569,27
Fondo progressioni economiche 2022	€ 2.300,00
Indennità specifiche responsabilità – art.70 quinquies c.1 – CCNL	€ 1.000,00
Performance organizzativa	€ 2.886,10
Performance individuale di cui € 200,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022 (ex art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 4.529,14
TOTALE	€ 28.130,39

6. Eventuali differenze/economie saranno regolate nella voce “performance organizzativa”.

CRITERI GENERALI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL 21/05/2018;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente CCDI;
3. A valere dal 2022 e per gli anni successivi si fissano i seguenti criteri per la definizione delle procedure:

Vincoli alle risorse

Le risorse destinate alle PEO per l'anno 2022 ammontano ad € 2.300,00;

Le parti prendono atto che in sede di Contratto Decentrato “Ponte” per l'anno 2021 ci si è impegnati ed è stato concordato che i successivi CCDI prevedessero le risorse per l'attribuzione di almeno due nuove PEO a partire dal 2022.

Requisiti di partecipazione

- a. Per poter partecipare alle selezioni occorre avere maturato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello della selezione, l'anzianità minima di almeno 36 mesi nella posizione economica di livello iniziale come da tabella sotto riportata:

Cat. A		Cat. B		Cat. C		Cat. D	
A1		B1		C1		D1	
A2	3 anni	B2	3 anni	C2	4 anni	D2	3 anni
A3	3 anni	B3	3 anni	C3	4 anni	D3	3 anni
A4	3 anni	B4	4 anni	C4	5 anni	D4	4 anni
A5	3 anni	B5	4 anni	C5	5 anni	D5	4 anni
A6	4 anni	B6	4 anni	C6	5 anni	D6	4 anni
		B7	4 anni			D7	4 anni
		B8	5 anni				

- b. Non possono essere ammessi alla selezione i dipendenti che nell'ultimo triennio non hanno ottenuto almeno la media pari all'80% del punteggio ottenuto nella scheda di valutazione individuale.
- c. Sono introdotte delle penalizzazioni in caso di sanzioni disciplinari irrogate nell'ultimo triennio e delle premialità in termini di decurtazione del periodo di anzianità minima necessaria per accedere alla posizione superiore, in caso di punteggio positivo nella scheda di valutazione.

Procedure selettive e criteri di valutazione

- d. Le selezioni saranno effettuate annualmente con attribuzione della progressione con decorrenza 1^a gennaio dell'anno di riferimento.
- e. La valutazione sarà effettuata sulla base della media del punteggio conseguito nell'ultimo biennio nella scheda di valutazione delle performance come definite nel Sistema di Misurazione e di Valutazione.
- f. Possono essere beneficiari delle progressioni economiche, per il corrente anno, una quantità non superiore a **due** dipendenti scelti fra i soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni.

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA'

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022 (prima *70-quinquies*, comma 1, del CCNL 21/05/2018) viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal Segretario Generale, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato 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 delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Segretario dovrà fare riferimento sono le seguenti:

A) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) dell'Ente:

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3= Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

B) Responsabilità gestionale, che comprende:

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

C) Responsabilità professionale, che comprende:

- c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c. 3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che non può essere superiore a €. 3.000,00 annui lordi, è determinato dal Segretario applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità
(art. 84 CCNL 16/11/2022 prima art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018)

a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA	Max punti n. 15
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE	Max punti n. 15
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti	= €. 2.000,00
Da 33 a 40 Punti	= €. 1.750,00
Da 27 a 32 Punti	= €. 1.400,00
Da 21 a 26 Punti	= €. 1.000,00
Da 18 a 20 Punti	= €. 750,00
Da 11 a 17 Punti	= €. 500,00;

PREMIO CORRELATO 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 Piano delle performance e del PEG, approvati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, relativi all'Amministrazione nel suo complesso e/o alle singole strutture organizzative, nell'anno di riferimento.
2. Le risorse complessive vengono ripartite sulla base del sistema di valutazione.
3. I premi correlati alla performance organizzativa e individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita dichiarazione da parte del competente Dirigente/Responsabile.

4. Il premio verrà corrisposto ai dipendenti che avranno ottenuto una valutazione positiva, ovvero un punteggio minimo pari a 60 punti nella scheda di valutazione.
5. Le parti prendono atto che tale quota potrà 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.
6. I fondi destinati alla performance organizzativa e individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale", viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

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

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

F = Fondo da ripartire/budget di servizio

$\Sigma p.p$ = sommatoria punteggi parametrati

p.i.p = punteggio individuale parametrato

7. Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la performance organizzativa e 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.
8. 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 non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. La quota annua è fissata nel prospetto di destinazione delle risorse del presente CCDI e pari a Euro 200,00 per l'anno 2022. La quota massima del personale valutato positivamente a cui la maggiorazione può essere attribuita è fissata in un'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 per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
 - b) superiore valutazione media del triennio;
 - c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

CLAUSOLA FINALE

1. Per quanto non espressamente riportato e disciplinato 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.

Per la delegazione di parte pubblica: Segretario F.to Dott. Marino Bernardi

Per la delegazione sindacale:

OO.SS. CGIL – FP F.to Giorgio Cotti Cometti

R.S.U. Aziendale – F.to Tiziano Gaudiosi

Data _____