



CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2023 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, confermato dalle circolari n. 33 del 20/12/2017 e n. 14 del 23/03/2018, 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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Giuridica 01/01/2023 - 31/12/2025 ----- Parte economica 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL- Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL RSU Aziendale
Soggetti destinatari		Personale Dipendente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a. Campo di applicazione, efficacia e durata b. Criteri per la progressione economica e modalità di attribuzione c. Criteri di ripartizione fondo per il salario accessorio -2023 d. Ripartizione fondo per il compenso del lavoro straordinario – anno 2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data =====
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli =====
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 - SI Il Piano delle Performance per il triennio 2023-2025 è stato approvato con deliberazione del C.di A. nr. 31 del 26/04/2023 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 SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione - 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 - SI
Eventuali osservazioni:		

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

I titoli I e II (artt. da 1 a 4) definiscono campo di applicazione, efficacia, durata, e il sistema delle relazioni sindacali. Il titolo III – ordinamento professionale – Capo I (art.5) definisce la quantificazione delle risorse, i requisiti di partecipazione, i criteri di valutazione per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle aree in linea con quanto disposto dal CCNL 16/11/2022. Per l'anno 2023 sono previsti n. 0 differenziali stipendiali attribuibili per le 2 aree; le risorse quantificate in € 0. Il Capo II (art. 6) definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione.

Il titolo IV (artt. 8, 9 e 10) riguarda disposizioni relative agli istituti correlati all'orario di lavoro: lavoro straordinario, banca delle ore, flessibilità.

Il titolo V – trattamento economico accessorio del Personale – si esplicita come segue:

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. La costituzione del fondo risorse decentrate è stata effettuata con deliberazione del C. di A. n° 10 del 20/02/2023

FONDO	IMPORTI 2023
Risorse stabili	€ 41.890,76
Risorse variabili - soggette al limite	€ 2.078,02
Risorse variabili - NON soggette al limite	€ 2.188,26
Totale fondo	€ 46.157,04
Consolidamento decurtazioni per cessazioni, riconduzione fondo	€ 14.885,36
Totale fondo disponibile	€ 31.271,68

DESCRIZIONE	IMPORTI 2023
FONDO LAVORO STRAORDINARIO (Art. 14 ccnl 1998/2001)	
Fondo per lavoro straordinario anno 2022	€ 1.755,27
Riduzione 3%	€ 0,00
Fondo disponibile 2023	€ 1.755,27

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..).

ISTITUTI FINANZIATI	2023
Premi correlati alla performance organizzativa da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo;	4.182,59
Premi correlati alla performance individuale da destinare al personale non dirigente;	6.003,88
Maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022 (prima 69 del CCNL 21/05/2018)	270,00
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	0
Indennità per specifiche responsabilità – art. 84 CCNL 16/11/2022 (prima art. 70 quinquies c.1 CCNL 21/05/2018)	1.000,00
TOTALE	11.456,47

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 2023 le risorse disponibili sono ripartite come di seguito esposto.

Strumenti di premialità	Riferimento criteri articolo CCI	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri definiti dal presente contratto integrativo	Art. 20 CCI	€ 10.186,47
b) differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	Art. 21 CCI	€ 270,00
c) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili	Art. 5 CCI	€ -----
d) Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84 CCNL 16/11/2022	€ 1.000,00
Totale		€ 11.456,47

Per l'anno 2023 le risorse decentrate disponibili sono così ripartite:

Fondo disponibile – da ripartire	€ 31.271,68
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 15.969,33
Fondo differenziali stipendiali 2023	€ 0
Indennità specifiche responsabilità – art.84 CCNL 16/11/2022	€ 1.000,00
Performance organizzativa	€ 4.182,59
Performance individuale di cui € 270,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022 (ex art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 6.273,88
TOTALE	€ 31.271,68

CRITERI PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE AREE: art. 7, comma 4, lett. c) e art. 14 c. 2 CCNL 16/11/2022

L'istituto della progressione economica all'interno delle Aree prevista dall'art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. N. 165/2001, si realizza mediante l'attribuzione di “**differenziali stipendiali**” di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. 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;

INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA': sono confermati i vigenti criteri per l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 84 CCNL 16/11/2022.

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 CCI e nel sistema di valutazione, relativi alla performance organizzativa e alla performance individuale.

MAGGIORAZIONE PREMIO INDIVIDUALE: disciplina l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16/11/2022. 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 € 270,00. La quota massima di personale a cui la maggiorazione può essere attribuita è fissata in una unità all'anno.

CLAUSOLA FINALE: per quanto non previsto dal CCI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia ai contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

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:

Fondo disponibile – da ripartire	€ 31.271,68
Indennità di comparto	€ 3.845,88
Fondo progressioni economiche pregresse	€ 15.969,33
Fondo differenziali stipendiali 2023	€ 0
Indennità specifiche responsabilità – art.84 CCNL 16/11/2022	€ 1.000,00
Performance organizzativa	€ 4.182,59
Performance individuale di cui € 270,00 maggiorazione premio individuale art. 81 CCNL 16/11/2022 (ex art. 69 CCNL 21/05/18)	€ 6.273,88
TOTALE	€ 31.271,68

C) Effetti abrogativi impliciti

Il CCI disciplina compiutamente le materie e gli istituti che il CCNL rimanda alla contrattazione integrativa e sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto ed antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.

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

Le previsioni del CCI 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 all'interno delle aree è disciplinata dall'art. 5 CCI.

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 CCI, 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 triennale 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 2023-2025 è stato approvato con deliberazione del C.d.A. nr. 31 del 26/04/2023 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, - 5 DIC. 2023

Il Segretario del Consorzio B.M.
Dott. Marino Bernardi

