

ASP TERRE DI CASTELLI "GIORGIO GASPARINI"
(Provincia di Modena)

Contratto collettivo integrativo del personale non dirigente di parte economica per l'anno 2023

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente Relazione illustrativa conformemente allo schema definito dalla Circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/07/2012, Prot. n. 64981, 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 CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali;

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	La preintesa al Contratto collettivo integrativo di parte economica 2023 è stata sottoscritta in data 14/12/2023, in linea con i contratti collettivi territoriali di parte normativa sottoscritti il 12/7/2019 e il 20/11/2023
Periodo temporale di vigenza	anno 2023
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> Direttore dell'Ente; Dirigente della Struttura Affari Generali dell'Unione <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> FP CGIL, CISL FP, C.S.A. Regioni Autonomie Locali, UIL FPL e relative RSU <u>Organizzazioni sindacali firmatarie</u> FP CGIL, CISL FP, UIL FPL , C.S.A. Regioni Autonomie Locali e relative RSU
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'ASP Terre di Castelli oltre al personale con contratto di somministrazione
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse decentrate del Fondo dell'anno 2023 agli istituti contrattuali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria
	Con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 11 del 27/03/2023 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione – PIAO 2023/2025 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n. 150/2009 La Relazione sulla Performance 2023 sarà validata a consuntivo dall'OIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009.

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di CCNL; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili).

Premessa

- in data 4 novembre 2018 è stato stipulato un Protocollo d'Intesa recante disposizioni volte a perseguire finalità condivise di omogeneizzazione normativa e miglioramento applicativo delle materie riservate alla contrattazione collettiva integrativa, anche con riguardo ad obiettivi di tendenziale uniformità disciplinaria dei trattamenti economici accessori a livello territoriale;
- in data 12 luglio 2019 è stato sottoscritto il contratto collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, nel testo già siglato nella preintesa del 17 giugno 2019, su autorizzazione della Giunta Unionale n. 76 del 4 luglio 2019, valevole e impegnativo per tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione;
- in data 21/09/2023 con deliberazione di Giunta Unione sono state approvate a stralcio del successivo Contratto Collettivo territoriale le norme sul sistema di valutazione e sulle progressioni all'interno delle aree, contrattate tra la parte pubblica e la parte sindacale;
- in data 20/11/2023 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo territoriale di parte normativa per il personale dipendente non dirigente dell'Unione, dell'Asp e dei Comuni aderenti, nel testo già siglato nella preintesa del 2/11/2023 su autorizzazione della Giunta Unionale n. 109 del 16/11/2023, valevole e impegnativo per tutti gli Enti dell'area vasta dell'Unione;
- tali contratti collettivi costituiscono la disciplina normativa per gli Enti dell'area vasta dell'Unione, tenuti a rispettarne le disposizioni e i principi da queste evincibili. Gli stessi si applicano altresì al personale in servizio presso gli Enti in posizione di comando o comunque assegnato agli stessi, fatti salvi gli istituti retributivi fondamentali, quale la progressione all'interno delle Aree, che restano disciplinati dalle Amministrazioni di appartenenza organica.
- il Contratto territoriale del 20/11/2023, all'art. 43, comma 2, rimanda la fase attuativa alle singole amministrazioni, con la distribuzione delle risorse economiche disponibili nei relativi fondi, avviando l'analisi con riferimento agli andamenti retributivi correnti e procedendo alla destinazione delle risorse agli istituti previsti dal nuovo CCNL di comparto, in relazione alle effettive esigenze delle parti.
- il Contratto territoriale del 20/11/2023 all'art. 3, commi 1 e 2, dispone che gli effetti normativi dello stesso decorrono dalla data di sottoscrizione e restano vigenti sino alla stipulazione di nuove disposizioni decentrate modificative o integrative degli stessi, fatta eccezione per le disposizioni decentrate relative alle progressioni tra le aree, retroattive al 01/01/2023, per espressa disposizione di CCNL;
- la deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45 del 10/11/2023 ha impartito alla delegazione trattante di parte datoriale di questo Ente gli opportuni indirizzi per la contrattazione decentrata integrativa parte economica 2023, al fine di un corretto ed equilibrato utilizzo delle risorse demandate alla contrattazione integrativa;

* * *

Questa Amministrazione, in linea con i principi dei Contratti Territoriali del 12/07/2019 e del 20/11/2023, con la sottoscrizione del contratto integrativo di parte economica determina i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, tra le diverse modalità di utilizzo, meglio rappresentate nella relazione tecnico-finanziaria a parte formulata, al cui corredo accede questa relazione illustrativa.

Si procede, di seguito, ad illustrare distintamente l'articolazione del contratto integrativo di parte economica per l'anno 2023 di questa Amministrazione:

Contratto collettivo integrativo: parte economica 2023

Viene espressamente formalizzato che il contratto economico, in linea con il Contratto triennale di parte normativa vigente, va a confermare i criteri di ripartizione delle risorse disponibili di cui all'art. 80, comma 1 del CCNL 16/11/2022, tra le diverse modalità di utilizzo, quantificando le risorse destinate per l'anno 2023.

Articolo 2 - Determinazione delle risorse disponibili di cui all'art 80 del CCNL 16/11/2022.

Le risorse decentrate di cui all'apposito Fondo, come rappresentato nella relazione tecnico-finanziaria, sono ripartite e destinate agli istituti del CCI, secondo i principi di cui al citato Contratto territoriale e in applicazione dei criteri e delle disposizioni dallo stesso recati per la disciplina di ogni singolo istituto.

Il CCI reca quindi le modalità e i criteri di attribuzione di specifiche quote del fondo a ciascun istituto contrattuale per l'anno 2023.

Art. 3 - Progressione economica all'interno delle Aree (art. 14 CCNL 16/11/2022 – art. 13 e 14 del Contratto Territoriale – stralcio approvato con Del. G.U. n. 98/2023)

Il numero dei differenziali stipendiali di cui all'art. 14, comma 2, del CCNL 16/11/2022 si determina applicando una % al numero dei dipendenti in possesso dei requisiti per la progressione, nell'ambito dell'Area/Profilo di inquadramento del personale.

Sulla base degli indirizzi per la contrattazione di parte economica dell'anno 2023 approvati con la citata deliberazione dell'Amministratore Unico n. 45 del 10/11/2023 si definisce quanto segue:

- si individuano gruppi omogenei di dipendenti, in relazione all'Area/Profilo di inquadramento, e precisamente:
- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Operatore socio sanitario e Collaboratore ai servizi ausiliari di supporto
- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Collaboratore tecnico-manutentivo autista, Collaboratore professionale tecnico servizi per la prima infanzia, Collaboratore terminalista ed Esecutore Tecnico
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profili: Istruttore Amministrativo, Istruttore Amministrativo Tecnico, Istruttore Amministrativo Contabile
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Servizi per la prima infanzia
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Professionale
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Responsabile Attività Assistenziali
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – profili: Specialista in attività amministrative e contabili, Specialista Coordinatore responsabile di servizio/struttura, Specialista educatore professionale coordinatore, Specialista coordinatore servizi educativi per la prima infanzia, specialista programmazione e controllo di gestione
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – Profilo Infermiere e Infermiere/RAS
- Gruppo INCARICATI DI E.Q.

Le percentuali da applicare al numero di dipendenti aventi i requisiti dei suddetti gruppi, al fine di determinare la quantità dei differenziali stipendiali per ogni gruppo, con arrotondamento a unità per eccesso, in caso di decimale di almeno 0,40, sono le seguenti:

- anno 2023: 25%
- anno 2024: 15%
- anno 2025: da definire con futura contrattazione integrativa economica

I "differenziali stipendiali" attribuiti nell'anno 2023, ex art. 7, comma 4, lett. c), del CCNL 16/11/2022, risultano pari a n. 21, per un costo complessivo stimato di € 17.400,00, così dettagliati:

- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Operatore socio sanitario e Collaboratore ai servizi ausiliari di supporto: **n. 8 differenziali stipendiali**
- AREA OPERATORI ESPERTI (ex Cat. B-B3) – profili: Collaboratore tecnico-manutentivo autista, Collaboratore professionale tecnico servizi per la prima infanzia, Collaboratore terminalista ed Esecutore Tecnico: **n. 3 differenziali stipendiali**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profili: Istruttore Amministrativo, Istruttore Amministrativo Tecnico, Istruttore Amministrativo Contabile: **n. 1 differenziale stipendiale**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Servizi per la prima infanzia: **n. 5 differenziali stipendiali**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Educatore Professionale: **n. 2 differenziali stipendiali**
- AREA ISTRUTTORI (ex Cat. C) – profilo Responsabile Attività Assistenziali: **n. 1 differenziale stipendiale**
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – profili: Specialista in attività amministrative e contabili, Specialista Coordinatore responsabile di servizio/struttura, Specialista educatore professionale coordinatore, Specialista coordinatore servizi educativi per la prima infanzia, specialista programmazione e controllo di gestione: **n. 1 differenziale stipendiale**
- AREA FUNZIONARI e E.Q. (ex Cat. D-D3) – Profilo Infermiere e Infermiere/RAS: **=== differenziali stipendiali**
- Gruppo INCARICATI DI E.Q.: **=== differenziali stipendiali**

Art. 4 Performance individuale e maggiorazione

(art. 80, comma 2, lett. b) -art. 81 CCNL 16/11/2022) - Allegato A e D del Contratto Territoriale 12/7/2019)

L'importo medio annuo pro-capite del premio individuale (per dipendente inquadrato nell'Area Istruttori - ex Categoria C), all'interno dell'importo minimo e massimo (da € 950 a € 1.150), sulla base degli indirizzi contenuti nella deliberazione dell'Amministratore Unico n 45 del 10/11/2023 è fissato in **€ 1.150,00 per l'anno 2023 e in € 950,00 per gli anni 2024 e 2025.**

L'importo complessivamente destinato per l'anno 2023, stimato in € 129.044,27, è suddiviso in autonomi budget per ogni Area dell'Ente e risulta superiore al 30% delle risorse variabili di costituzione del Fondo 2023, che sono pari a € 59.571,08.

I premi per performance individuale possono anche essere riconosciuti al personale assunti da Agenzia Interinale per il lavoro con contratto di somministrazione per almeno 6 mesi.

Secondo quanto stabilito dall'art. 11, comma 3 del Contratto Territoriale il 6% dell'organico in servizio nel giorno 31/12/2023 (minimo n. 2 unità di personale), sarà destinatario della maggiorazione del premio individuale, secondo l'esemplificazione di cui all'Allegato D del Contratto Territoriale del 12/7/2019. Per l'anno 2023 si prevede che tale maggiorazione spetti a n. 8 dipendenti, per un importo stimato in € 2.760,00.

Art. 5 - Performance organizzativa - progetti selettivi (art. 80, comma 2, lett. a) CCNL 16/11/2022 e artt. 14, 15 e 16 del CCT 12/7/2019)

L'importo destinato per l'anno 2023 è stimato in € 64.763,82, da ripartirsi percentualmente sulle Aree dell'Ente, secondo quanto indicato nel CCI e sulla base degli indirizzi contenuti nella dell'Amministratore Unico n 45 del 10/11/2023.

Si precisa che, nel rispetto dell'accordo per la disciplina della prestazione lavorativa del personale dei nidi d'infanzia ASP, siglato in data 06/07/2022, la performance organizzativa dei Servizi Educativi che si determinerà in applicazione della relativa % ricomprende gli incentivi al personale interessato, concordati nel suddetto accordo.

Art. 6 - Indennità per incarichi di specifica responsabilità (art. 84, CCNL 16/11/2022 – art. 17, Allegato B e Allegato E del Contratto Territoriale 12/7/2019)

Gli incarichi vengono preventivamente e motivatamente conferiti in applicazione dei criteri di cui all'Allegato B e Allegato E del Contratto Territoriale 12/7/2019.

Si precisa che le indennità per particolari responsabilità operative (art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21/05/2018, ora disciplinate dall'art. 84 del CCNL 16/11/2022), non essendo ancora vigente il Contratto Territoriale sottoscritto il 20/11/2023 e valevole dal 1/1/2024, restano disciplinate dal precedente Contratto Territoriale, per un importo individuale massimo di € 350.

Per l'anno 2023, l'importo complessivamente destinato alle indennità per specifiche responsabilità è stimato in € 22.383,33.

Art. 7 - Indennità di reperibilità (art. 24, comma 2, CCNL 21/5/2018 – art. 20 del Contratto Territoriale 12/7/2019)

L'importo destinato per l'anno 2023 è stimato in € 2.240,00.

La misura dell'indennità giornaliera riconosciuta è quella fissata dal CCNL, pari ad € 10,33 per 12 ore al giorno, da raddoppiarsi se la reperibilità cade in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

Art. 8 - Indennità condizioni lavoro (Anno 2023: art. 70-bis CCNL 21/5/2018 – per l'anno 2023 art. 21 e Allegato B e Allegato F del Contratto Territoriale 12/7/2019 – Anno 2024: art 20 e Allegato A e B del Contratto territoriale del 20/11/2023)

L'indennità condizioni lavoro (ICL) viene corrisposta per remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi, pertanto pericolose o dannose per la salute, e implicanti il maneggio di valori.

Per l'anno 2023 gli importi giornalieri spettanti sono determinati secondo la graduazione degli elementi di ponderazione di cui all'Allegato F del Contratto Territoriale del 12/07/2019 e si confermano gli importi giornalieri già contrattati per il triennio precedente (Allegato B della Preintesa dell'Ente);

La spesa complessiva destinata per l'anno 2023 è stimata in € 45.000,00

Con decorrenza 1/1/2024 troverà applicazione il nuovo sistema di quantificazione delle indennità di cui all'art 20 del Contratto Territoriale sottoscritto il 20/11/2023, con determinazione degli importi giornalieri esposti nell'allegato C della Preintesa dell'Ente.

Art. 9 - Incarichi di elevata qualificazione

Ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 21/5/2018, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato degli incaricati di elevata qualificazione (ex posizioni organizzative) sono corrisposte a carico del bilancio.

L'ente con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 12 del 4/4/2023, ha rimodulato, in osservanza al CCNL del 16/11/2022 il valore massimo edittale della retribuzione di posizione incrementandolo e fissandolo in € 18.000 annui, incluso rateo di tredicesima mensilità.

Si confermano i contenuti e le pesature approvate con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 24 adottata in data 8/7/2023.

Per l'anno 2024 si destinano risorse del Fondo risorse decentrate al "fondo" per la retribuzione di posizione e di risultato, nella misura di € 8.000,00, al fine di consentire il conferimento di un nuovo incarico di E.Q., ex art. 7, comma 2, lett. u) del CCNL 16/11/, con incremento dello stesso da € 48.418,00 a € 56.418,00.

In merito al conferimento di ulteriore incarico di E.Q. nell'anno 2025, le parti concordano di affrontare la tematica in sede di contrattazione territoriale integrativa economica dell'anno 2025 entro la fine dell'anno 2024.

In merito alla determinazione della retribuzione di risultato, in luogo dei criteri di cui all'Allegato E del Contratto collettivo territoriale del 20/11/2023, si applicano, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, a valere sull'apposita quota del fondo separato per gli incaricati di Elevata Qualificazione, i criteri disciplinati nell'Allegato D della preintesa.

Art. 10 Ulteriore clausola di ripartizione

Essendo che tutte le poste destinate, sia di parte stabile che variabile, sono stimate, anche in ragione del fatto che l'anno 2023 non è ancora concluso, le parti concordano che nel caso in cui le poste liquidate a consuntivo evidenzino, rispetto alle poste stimate, una complessiva economia di spesa, la medesima confluisca nella destinazione della performance individuale; nel caso, invece, si evidenzino una complessiva maggior spesa, la medesima confluisca nella performance organizzativa.

Art. 11 Incentivi per funzioni tecniche.

Anche per l'anno 2023 si destinano risorse a questo istituto, secondo quanto disciplinato anche nel relativo Regolamento, approvato con deliberazione dell'Amministratore Unico n. 5 del 20/01/2022. Gli incentivi tecnici non incidono sul Fondo delle risorse decentrate 2023, sono previste a bilancio nei diversi quadri economici.

Art. 12 Tempi di vestizione (art. 105 del CCNL del 16.11.2022)

Si indicano le modalità di applicazione dell'art. 105 del CCNL del 16.11.2022 per le operazioni di vestizione/svestizione effettuate dal personale cui è fatto obbligo di indossare la divisa aziendale, all'interno delle strutture/servizi.

Art. 13 Accordi e protocolli d'intesa vigenti.

Si precisa che l'attuale vigenza dell'accordo sottoscritto il 6/7/2022, per la disciplina della prestazione lavorativa del personale dei Nidi d'infanzia con decorrenza dal 1 settembre 2022 e a valere sull'anno educativo 2022/2023 e seguenti.

A) ILLUSTRAZIONE DI QUANTO DISPOSTO DAL CONTRATTO INTEGRATIVO

Il presente contratto integrativo, a contenuto economico, disciplina la ripartizione delle risorse per l'anno 2023, prendendo atto dei vincoli imposti dalla normativa vigente in materia di contrattazione decentrata.

Le parti negoziali hanno preso atto della quantificazione delle risorse stabili e variabili del Fondo, costituito con atti gestionali n. 266 del 18/9/2023 e n. 336 dell'8/11/2023 (**Allegato 2**), la cui misura tiene conto degli indirizzi dell'Amministrazione per la gestione del confronto negoziale, nonché dei principi di cui alla delibera dell'Amministratore Unico n. 37 del 15/9/2023 (**Allegato n. 1**).

B) QUADRO DI SINTESI DELLE MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE:

Si illustrano di seguito gli ambiti di utilizzo delle risorse:

FONDO RISORSE DECENTRATE	639.107,81
Progressioni economiche orizzontali (per l'anno 2023 fino al 31/3)	22.901,52
Differenziale progressione ex art. 78, comma 3, lett.b CCNL 16/11/2022 – dal 1/4/2023	122.250,00
Progressioni economiche all'interno delle aree - anno 2023 – art. 13 CCNL 16/11/2022	17.400,00
Indennità di comparto a fondo (art. 33, comma 4, lett.b) e c) CCNL 22/1/04	60.970,00
Indennità personale educativo asili nido (art.31,c.7,CCNL14/9/2000 - art.6,CCNL5/10/2001)	24.555,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE FISSE	248.076,52
RISORSE VARIABILI	
Indennità di turno	124.839,87
Maggiorazione festiva	0,00
Maggiorazione per lavoro ordinario notturno e festivo	0,00
Indennità di reperibilità	2.240,00
Indennità condizioni lavoro	45.000,00
Performance individuale	129.044,27
Maggiorazione performance individuale	2.760,00
Performance organizzativa (selettiva)	64.763,82
Compensi per incarichi di specifica responsabilità	22.033,33
Compensi per particolari responsabilità operative	350,00
TOTALE DESTINAZIONE RISORSE VARIABILI	391.031,29
TOTALE DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE	639.107,81

C) EFFETTI ABROGATIVI IMPLICITI

Con decorrenza dalla data di entrata in vigore del Contratto Territoriale vengono disapplicate e perdono ogni efficacia tutte le pregresse disposizioni contrattuali decentrate integrative, sia economiche che normative, vigenti presso l'Ente. Pertanto il Contratto Territoriale sottoscritto il 12/07/2019 rimane vigente per tutto l'anno 2023, quello sottoscritto il 20/11/2023 entrerà in vigore dal 1/1/2024, fatta eccezione per l'istituto della progressione all'interno delle Aree.

D) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON LE PREVISIONI IN MATERIA DI MERITOCRAZIA E PREMIALITA'

I premi per la *performance* individuale sono erogati al raggiungimento degli obiettivi previsti nel piano della *performance*, che coinvolgono la totalità del personale assegnato alle strutture degli Enti.

I principi meritocratici, rinvenibili anche nelle schede di valutazione degli obiettivi di *performance*, redatte per ogni dipendente dai singoli Responsabili, costituiscono la base per la valutazione del personale e la conseguente erogazione dei compensi premiali, in coerenza con i principi recati dal D.Lgs. n. 150/2009 (art. 19, comma 1, e altre norme correlate) e dall'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018: grado di raggiungimento degli obiettivi, nell'ambito del piano della *performance*, e valutazione individuale del merito.

La disciplina della performance individuale rispetta, quindi, i principi legislativi in materia di premialità, con riferimento all'apporto individuale e ai risultati conseguiti, tenendo comunque conto del fatto che la presenza/assenza del dipendente non rappresenta l'elemento prioritario e dirimente per la misurazione delle prestazioni, dovendo costituire

oggetto di misurazione, piuttosto, l'effettiva incidenza dell'apporto individuale ai fini del raggiungimento degli obiettivi. A tal fine, l'incidenza della presenza effettiva in servizio è stata disciplinata nel Contratto Territoriale al fine di assicurare il principio del proporzionamento dei premi all'effettività del lavoro svolto.

All'interno del piano della *performance* possono poi essere individuati obiettivi di rilievo strategico, oggetto di destinazione di specifiche risorse del fondo che, per loro natura, non coinvolgono la generalità del personale dipendente; questi obiettivi sono remunerati con l'istituto della performance organizzativa.

In sintesi, il contratto integrativo destina importi significativi anche a istituti di carattere selettivo, secondo il principio di differenziazione dell'impegno richiesto e delle responsabilità da assumere, rispetto dell'importo complessivo del fondo.

L'art. 80, comma 3, seconda parte, del CCNL 16/11/2022 impone due vincoli:

- A) almeno il 50% delle risorse variabili del fondo - con esclusione delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, delle risorse destinate ai messi notificatori e dei trattamenti accessori destinati ai dipendenti delle case da gioco – deve essere destinato a specifiche voci di utilizzo, qui di seguito elencate:

Risorse variabili costituzione del Fondo 2023	59.571,07
50% risorse variabili del Fondo 2023	29.785,54
Performance organizzativa	64.763,82
Performance individuale	129.044,27
Indennità condizioni lavoro	45.000,00
Indennità di turno, reperibilità e maggiorazione festiva art.24,comma 1, CCNL 14/9/2000	127.079,87
Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 e 2, CCNL 21/5/2018)	22.383,33
Totale	388.271,29

Si può quindi affermare che almeno il 50% delle risorse del Fondo variabili finanzia tali voci di utilizzo.

- B) l'importo destinato alla performance individuale sia almeno il 30% delle risorse variabile del Fondo risorse decentrate costituito, vincolo rispettato in quanto:

Performance individuale	129.044,27
Totale risorse variabili costituzione del fondo	59.571,08
Incidenza % performance individuale su risorse variabili	216,62%

E) ILLUSTRAZIONE E SPECIFICA ATTESTAZIONE DELLA COERENZA CON IL PRINCIPIO DI SELETTIVITA' DELLE PROGRESSIONI ALL'INTERNO DELLE AREE

La disciplina di dettaglio dell'istituto in parola è recata nello stralcio di accordo sul sistema di valutazione e sui criteri delle progressioni all'interno delle aree, approvato con delibera di Giunta Unionale n. 98/2023. L'Ente assicura la compatibilità delle progressioni con le disponibilità di parte stabile del Fondo e con le altre esigenze di copertura del complesso degli istituti che possono gravare sul Fondo. In sede di contrattazione decentrata annuale 2023, con i limiti di quanto consentito dalla consistenza del fondo decentrato dell'Ente, si è confermata la destinazione di risorse a nuove progressioni, assicurando la selettività dell'istituto.

F) ILLUSTRAZIONE DEI RISULTATI ATTESI DALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO INTEGRATIVO, IN CORRELAZIONE CON GLI STRUMENTI DI PROGRAMMAZIONE GESTIONALE (Piano della performance)

Il Contratto territoriale e il Contratto collettivo integrativo di parte economica 2023 contiene norme specificamente volte a garantire che tutte le erogazioni, sia indennitarie che premiali, siano sempre coerenti con la pianificazione delle attività e degli obiettivi di periodo.

Trovano quindi applicazione, in sintesi, i seguenti principi generali:

- aumentare il livello di responsabilizzazione individuale e il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento degli Enti, valorizzando le competenze professionali del personale quali valori irrinunciabili posti a sostegno della quantità e qualità delle funzioni svolte e dei servizi erogati;
- coniugare le esigenze di valorizzazione del personale e il miglioramento dei risultati degli Enti, nella prioritaria ottica di servizio alla cittadinanza e all'utenza.

Il Dirigente della Struttura Affari Generali
Dott.ssa Elisabetta Manzini
(firmato digitalmente)