Contratto Collettivo Integrativo normativo, personale comparto triennio 2023-2025, e utilizzo risorse decentrate anno 2023, sottoscritto il 6.9.2023

A cura dell'U.O. Organizzazione e Gestione Risorse Umane - Ufficio trattamento economico

Principali istituti contrattuali

01 La nuova declaratoria

02 La progressione economica all’interno delle aree

03 La performance organizzativa e individuale

04 L’indennità condizioni lavoro

05 L’indennità per specifiche responsabilità

06 La correlazione tra: compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e premi performance /risultato

La nuova declaratoria: il nuovo sistema di classificazione del personale

Il profilo professionale descrive il contenuto delle attribuzioni e l'attività prestata.
Il 1° aprile 2023 l'Ente ha effettuato una ricognizione dei contenuti professionali e ha adottato il nuovo ordinamento professionale che trasforma le 5 ex categorie giuridiche in 4 aree:

- OPERATORI = Titolo d'accesso scuola dell'obbligo (ex A)
- OPERATORI ESPERTI = Titolo d'accesso scuola dell'obbligo e diploma di qualifica professionale (ex B1 ed ex B3)
- ISTRUTTORI = Titolo d'accesso diploma di maturità (ex C)
- FUNZIONARI E E.Q. = Titolo d'accesso diploma di laurea triennale (ex D)

Progressione economica all'interno delle aree

A decorrere dal 1.1.2023 tutto il personale partecipa alla selezione per l'attribuzione dei livelli differenziali stabiliti in misura annua lorda da corrispondersi mensilmente per 13 mensilità (anche a coloro che avevano conseguito la massima posizione economica alla data del 31.12.2022, ex D7, C6 e B8)

QUANDO SI EROGANO I DIFFERENZIALI ECONOMICI? →	UNA VOLTA ALL'ANNO NEL LIMITE DEL 50% DEL PERSONALE BENEFICIARIO (LA NUMEROSITÀ È FISSATA ANNUALMENTE IN SEDE DI C.C.I.)		
A CHI SPETTA? ↓	**IMPORTO MENSILE (PER 13 MESILITÀ)**	**IMPORTO ANNUALE**	**NUMERO MASSIMO DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI NELLA VITA PROFESSIONALE**
AGLI OPERATORI ESPERTI	EURO 50,00	EURO 650,00	5
AGLI ISTRUTTORI	EURO 57,69	EURO 750,00	5
AGLI FUNZIONARI E E.Q.	EURO 123,07	EURO 1.600,00	6

AGLI ISTRUTTORI DELLA POLIZIA CON FUNZIONI DI COORDINAMENTO 350,00 ANNUALI IN PIÙ, ALL'AVVOCATO E A COLORO AI QUALI E' RICHIESTA L'ISCRIZIONE AD UN ORDINE PROFESSIONALE O ABILITAZIONE PROF.LE O L'ISCRIZIONE AD ALBI O SPECIALI ALBI, PER SVOLGERE L'ATTIVITÀ LAVORATIVA 150 EURO IN PIÙ PER ISTRUTTORI E 200 EURO PER I FUNZIONARI.

Progressione economica all’interno delle aree

Requisiti di partecipazione

- Concorre alla progressione economica all’interno delle aree il personale dipendente a tempo indeterminato in servizio presso l’ente alla data del 1° gennaio di ciascun anno, con almeno 2 anni di anzianità maturata nella posizione economica di appartenenza
- Aver conseguito in ciascuna annualità del triennio precedente una valutazione della performance individuale positiva
- Non essere incorsi negli ultimi tre anni in procedimenti disciplinari superiori alla multa
- Non aver beneficiato negli ultimi due anni di alcuna progressione economica. Le parti stabiliscono che nel triennio di vigenza del presente CCI spetta una sola progressione economica

Criteri di valutazione

- Media delle ultime tre valutazioni positive della performance individuale annuali conseguite o comunque delle ultime tre valutazioni disponibili (ma non antecedenti gli ultimi 5 anni) peso: 60%
- Esperienza professionale che sarà valutata attribuendo punti 1 per ogni anno di anzianità nel profilo professionale, maturata a decorrere dall’ultimo livello differenziale acquisito, per un massimo di 10 anni peso: 30%
- Capacità culturali e professionali acquisite negli specifici ambiti lavorativi, valutate dal dirigente peso: 10%

Progressione economica all'interno delle aree

Il criterio di valutazione delle capacità culturali e professionali da parte del dirigente segue la metodologia prevista per la valutazione della performance individuale:

Punteggio	Livello di adeguatezza
1	Totalmente inferiore alle attese
2	Non completamente adeguato alle attese con ampi margini di miglioramento
3	Adeguato alle attese con ridotti margini di milgioramento
4	Supera ampiamente le aspettative del ruolo

In caso di **parità di punteggio** ha il diritto di preferenza il personale che ha conseguito:

- l'eccellenza nella valutazione della performance individuale
- la migliore valutazione della performance individuale
- la maggiore anzianità nella posizione economica in godimento
- la maggiore anzianità di servizio complessiva presso l'ente
- il più giovane di età

Incrementi differenziali approvati nel CCI per l'anno 2023

AREA	NUMERO BENEFICIARI	MISURA ANNUA LORDA DIFFERENZIALE STIPENDIALE 13 MENSILITA'	COSTO COMPLESSIVO TEORICO ANNUALE
Operatori esperti	14	Euro 650,00	Euro 9.100,00
Istruttori	28	Euro 750,00	Euro 21.000,00
Funzionari ad elevata qualificazione	23	Euro 1.600,00	Euro 36.800,00
Totale	65		Euro 66.900,00

Progressione economica all'interno delle aree: LE GRADUATORIE

LA SELEZIONE: avviene con la pubblicazione di un avviso.

LE GRADUATORIE: vengono formulate dall'U.O. Gestione Risorse Umane, distinte per area e per soggetto valutatore (Dirigente di Settore).

LE GRADUATORIE ESPONGONO L'ID DELLA SCHEDA DI VALUTAZIONE della progressione economica notificata al dipendente, nel rispetto delle disposizioni del Garante della Privacy.

L'ATTRIBUZIONE DEI LIVELLI DIFFERENZIALI: avviene di norma nell'ultimo quadrimestre dell'anno con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio dello stesso anno.

Le due performance

Performance organizzativa

E’ l’insieme dei risultati attesi:

✓ rappresentati in termini quantitativi, qualitativi

✓ con indicatori e target

✓ deve considerare il funzionamento, le politiche di settore, nonché i progetti strategici o di miglioramento organizzativo dell’Ente.

Performance individuale

RISULTATI riferiti agli obiettivi annuali inseriti nel PIAO o negli altri documenti di programmazione; essi sono distinguibili, in base alla scelta operata dall’ente in:	✓ risultati raggiunti attraverso **attività e progetti** di competenza dell’unità organizzativa di diretta responsabilità o appartenenza; ✓ risultati **dell’amministrazione** nel suo complesso o dell’unità organizzativa sovraordinata cui il valutato contribuisce; ✓ risultati legati ad **eventuali obiettivi individuali** specificamente assegnati;
COMPORTAMENTI	✓ attengono al “come” un’attività viene svolta da ciascuno, all’interno dell’ente

Performance individuale e differenziazione l'eccellenza

Nella valutazione della performance INDIVIDUALE è stato confermato il criterio aggiuntivo «eccellenza» al fine della differenziazione della performance

QUANTO SPETTA IN PIU' DEGLI ALTRI?	IL 30% DEL VALORE MEDIO PRO-CAPITE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE CONSEGUITO DAL PERSONALE (CON ALMENO UN PUNTEGGIO DI 50 SU 100)
A CHI SPETTA?	ALL'8% DEL PERSONALE ASSEGNATO A CIASCUN SETTORE DELL'ENTE (O SOGGETTO VALUTATORE) CHE ABBIA CONSEGUITO IL MASSIMO DEI PUNTEGGI (100 SU 100)
CHI INDIVIDUA IL BENEFICIARIO?	IL DIRIGENTE IN SEDE DI COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI PERFORMANCE, MEDIANTE L'INDICATORE «**E**»

Indennità Rischio

L'indennità di rischio può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative che comportano una continua e diretta esposizione a rischi per la sicurezza, la salute e l'integrità personale come individuate nel DVR dell'ente. Vengono compensate le giornate di effettiva esposizione al rischio (medio o alto).

Rischio medio (valore compreso tra 50 e 70)	L'indennità giornaliera è di euro 2,50	**Fattispecie di attività:** • Attività di conduzione mezzi a motore (autista dell'ente); • Attività di sopralluogo e controllo presso discariche, depuratori, corsi d'acqua, impianti trattamento rifiuti, insediamenti produttivi, ecc. • Attività di controllo e direzione lavori cantieri edili e stradali provinciali del personale tecnico
Rischio alto (valore compreso tra 71 e 100)	L'indennità giornaliera è di euro 3,50	**Fattispecie di attività:** • Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive • Attività di messa in opera e di manutenzione opere ed impianti nonché attività di sorveglianza stradale che, per gravosità ed intensità, palesano un carattere significativamente usurante della salute

Indennità condizioni di lavoro

Indennità Disagio

I fattori di disagio sono costituiti da prestazioni in condizioni di luogo, tempi e modi tali da condizionare sfavorevolmente l'autonomia temporale e relazionale nonché il recupero psico-fisico, la condizione deve essere intensa e continuativa.
Vengono compensate le giornate di effettiva esposizione al disagio.
L'indennità è di euro 1,50 al giorno

Fattispecie di attività:

- Attività continuativa resa in luoghi particolarmente rumorosi o con particolari dotazioni di utilizzo disagevole, nonché attività continuativa resa in condizioni climatiche avverse;
- Attività continuativa caricamento dati (Ufficio protocollo e archivio dell'Ente)
- Attività continuativa di accoglienza pubblico (Portineria)
- Attività che richiedono una peculiare articolazione dell'orario di servizio nell'arco dell'anno escluso il turno già compensato con la relativa indennità (ad esempio l'orario multiperiodale)

Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità viene corrisposta al personale di qualsiasi area, non titolare di incarico E.Q, che svolge compiti con specifiche responsabilità

N.B. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività del personale in relazione all'area di appartenenza.

Requisiti	
Conferimento con atto scritto dell'incarico di specifica responsabilità da parte del dirigente per:	CAUSALI PREVISTE DAL CCI: 1. attività di progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici 2. ruolo di responsabile del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi; 3. attività di comunicazione ed informazione; 4. incarichi di project manager di progetti finanziati da fondi europei o nazionali; 5. addetto all'ufficio relazioni con il pubblico
	OVVERO PER: posizioni di lavoro, le cui funzioni implicano contestualmente specifiche responsabilità (v. scheda seguente) e compiti di coordinamento (titolarità di un ufficio con almeno 2 addetti oltre l'incaricato).

SCHEDA ATTRIBUZIONE RESPONSABILITÁ GESTIONALE E COORDINAMENTO DI STRUTTURA

Per avere diritto all'indennità di responsabilità, devono ricorrere almeno due dei 5 criteri di valutazione individuati;

Ogni punto assegnato vale 10,00 euro;

Il valore minimo è di 40,00 mensili e il valore massimo è di 250,00 mensili.

La somma complessivamente a disposizione per l'Ente anno 2023 ammonta ad euro 30.000,00

Criteri di valutazione	4 >= punti <= 25 punti
1) Autonomia operativa	Punti da 0 a 5
2) Grado di responsabilità istruttoria e/ di processo	Punti da 0 a 5
3) Grado di responsabilità di spesa	Punti da 0 a 5
4) Grado di responsabilità realizzazione piani e programmi di attività	Punti da 0 a 5
5) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni del Dirigente/Responsabile	Punti da 0 a 5

Polizia Provinciale

Indennità servizio esterno

- Al personale appartenente alla polizia provinciale che svolge in via ordinaria e continuativa prestazioni consistenti in servizi esterni di vigilanza compete un’indennità giornaliera onnicomprensiva pari a € 3,50.
- Per prestazione svolta in via ordinaria e continuativa si intende servizio prestato in ambiente esterno per almeno per il 60% del debito orario giornaliero.

Indennità di funzione

- Al personale della polizia locale che svolge funzioni di coordinamento o esercita compiti di particolare responsabilità è riconosciuta l’indennità di funzione.
- La determinazione dell’importo e le modalità di erogazione fanno riferimento all’analoga indennità per specifiche responsabilità
- La somma a disposizione complessivamente anno 2023 ammonta ad euro 3.000,00

Correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e premi performance/risultato

Viene attuata una distribuzione equilibrata dei compensi previsti da specifiche disposizione di legge:

- incentivi funzioni tecniche liquidati fino ad un massimo del 115% del trattamento economico annuo;
- compensi avvocatura e compensi per collaborazioni con altri enti liquidati fino ad un massimo del 100% del trattamento economico annuo;

e i premi performance e di risultato (E.Q.) spettanti al personale durante l'orario di lavoro, attraverso un sistema di bilanciamento tra le stesse voci retributive, seguendo i principi della competenza e della progressività.

I compensi previsti da specifiche disposizioni di legge si cumulano ai premi performance/risultato; quest' ultimi possono essere ridotti fino ad un massimo dell' 80%, come da tabella.

SCAGLIONI DI CORRELAZIONE TRA RETRIBUZONE DI RISULTATO/PREMI PERFORMANCE E COMPENSI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

SCAGLIONI INCENTIVI	PERCENTUALE APPLICATA	FASCE DI TRATENUTA	IMPORTO MASSIMO PROGRESSIVO
Da 0 a 3.000	0%	- Euro	- Euro
Da 3.001,00 a 5.000,00	20%	da 0 a 400	400,00 Euro
Da 5.001,00 a 8.000,00	25%	da 0 a 750	1.150,00 Euro
Da 8.001,00 a 11.000,00	30%	da 0 a 900	2.050,00 Euro
Da 11.001,00 a 15.000,00	35%	da 0 a 1.400,00	3.450,00 Euro
Oltre i 15.000,00	40%	Intera eccedenza	

Le risorse derivanti dal bilanciamento vengono ripartite in misura proporzionale ai premi percepiti dal personale non beneficiario dei compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, secondo la categoria di appartenenza (comparto ed EQ)

Esempi di correlazione tra performance/risultato e compensi per specifiche disposizioni di legge:

Al dipendente che percepisce:

- 3.000,00 euro di compensi per specifiche disposizioni di legge, non si applica alcuna ritenuta. L'importo viene integralmente erogato con il premio performance (3.000,00 + 3.000,00 (max. premio performance 2023) = 6.000,00);

- 7.000,00 euro di compensi per specifiche disposizioni di legge, si applica la ritenuta di euro 900,00 (7.000,00 – 900,00 + 3.000,00 = 9.100,00);

- Da 12.000,00 euro fino al limite massimo retribuibile di compensi per specifiche disposizioni di legge
  (115% o 100% del trattamento economico in godimento)
  si applica sempre la ritenuta di euro 2.400,00 (12.000,00 - 2.400,00 + 3.000,00 = 12.600,00).

Elevate qualificazioni
(ex posizioni organizzative)

- La disciplina contrattuale relativa alle tipologie di incarico e ai requisiti per il conferimento e revoca degli incarichi conferma quella prevista dal CCNL 21.5.2018

- Viene modificata la denominazione della titolarità dell'incarico (da incarichi di posizione organizzativa a incarichi di elevata qualificazione) e il valore massimo della retribuzione di posizione (da 16.000,00 euro a 18.000,00 euro annuo, per tredici mensilità)