

Amministrazione Provinciale di Terni



Contratto Collettivo Integrativo per il personale del comparto triennio 2024 – 2026 ai sensi dell'art. 7 CCNL 16/11/2022.

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Modulo I - Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Con questo CCI vengono stabiliti, all'art. 10, i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche all'interno delle Aree, che verranno finanziate con la parte stabile del Fondo risorse decentrate personale del comparto.

Modulo I - Sezione II – Risorse variabili

Con questo CCI vengono stabiliti i criteri relativi all'attribuzione delle somme destinate ai seguenti istituti economici:

- performance organizzativa ed individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis CCNL 21/05/2018;
- indennità di turno, reperibilità, compensi lavoro giorno riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000);
- indennità per specifiche responsabilità, secondo la disciplina dell'art. 84 CCNL 2019 – 2021;
- indennità di funzione e servizio esterno per la Polizia Locale.

Modulo I - Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato; verrà annualmente verificato il limite alle risorse decentrate previste dalle norme.

Modulo I - Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Voce non presente

Modulo I - Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Modulo II Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Modulo II - Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

IL CCI sottoposto a certificazione regola i criteri e le modalità generali di ripartizione del fondo incentivante delle risorse regolate dall'art. 80 CCNL 16/11/2022 e le progressioni all'interno delle Aree art. 14 CCNL 16/11/2022.

Modulo II - Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non di pertinenza del presente CCI

Modulo II - Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Non di pertinenza del presente CCI

Modulo II - Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo II - Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Area Amministrativa Economico – Finanziaria Servizio Gestione Giuridica ed Economica del Personale



a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

I criteri per l'utilizzo delle risorse sono tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di promuovere il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati, adottati nell'Ente.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

I criteri per l'utilizzo delle risorse sono stati individuati al fine di garantire una attribuzione selettiva degli incentivi economici. Ogni risultato atteso è stabilito con riferimento agli obiettivi riportati nell'apposita "Sezione Performance" del PIAO corredata da target e indicatori approvato con Delibera del Presidente n. 34 del 23/04/2024. Si allega CCI sottoscritto in data 22 maggio 2024.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Si riporta di seguito l'art. 10 del CCI riguardante i criteri di selettività delle progressioni all'interno delle Aree.

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, un o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale" e il numero massimo di quelli attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area/struttura, da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, sono individuati, nella Tabella A del CCNL 16/11/2022.
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", avviene mediante procedura selettiva, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art.79 del CCNL 16/11/2022, nel rispetto delle modalità e dei criteri di seguito specificati:
 - a) possono partecipare alla procedura selettiva i lavoratori a tempo indeterminato, che abbiano prestato servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato e che nei 2 (due) anni precedenti non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate. Il requisito della permanenza presso l'Ente per almeno 2 (due) anni si intende assolto anche mediante lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato prestato precedentemente presso altra pubblica amministrazione, senza soluzione di continuità;
 - b) è inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, nel momento di espletamento delle procedura siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;
 - c) la procedura di selezione ha inizio con un avviso, da parte del dirigente dell'Area competente alla gestione del Personale, da pubblicare sul sito istituzionale dell'Ente per almeno 30 giorni;
 - d) i dipendenti aventi diritto possono presentare, entro il termine riportato nell'avviso, apposita domanda. I candidati, nella domanda di partecipazione debitamente sottoscritta, devono autocertificare il possesso dei requisiti prescritti e dichiarati;
 - e) i differenziali stipendiali sono attribuiti sulla base dei seguenti criteri, in linea con quanto disposto dall'art. 14, comma 2, lett. e) del CCNL 16/11/2022;
 - f) i "differenziali stipendiali" sono attribuiti, previa graduatoria dei partecipanti alla procedura selettiva, definita in base ai seguenti criteri:
 - f1). media delle ultime tre valutazioni individuali (art. 14, comma 2, lett. d) punto 1) conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;
 - f2). esperienza professionale (art. 14, comma 2, lett. d) punto 2) per "esperienza professionale" si intende quella maturata nel medesimo profilo od equivalente, con e senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, dall'ultimo differenziale stipendiale o

progressione economica. Ai fini della valorizzazione dell'esperienza professionale si considerano gli ultimi 6 (sei) anni di servizio, attribuendo 1 punto per ciascun anno, con un massimo di 6 punti;

- f3). CAPACITA' CULTURALE E PROFESSIONALI (art. 14, comma 2 lett. d). Titoli di studio, abilitazioni e attestazioni conseguite a seguito della frequenza di corsi di formazione e aggiornamento, per un punteggio massimo di 10 punti.

Ai fini dell'attribuzione del punteggio necessario al riconoscimento di un differenziale stipendiale i criteri individuati dalla lettera f) sono così ponderati:

- Criterio n. 1: peso pari al 55%
- Criterio n. 2: peso pari al 40%
- Criterio n. 3: peso pari al 5%

- g) al personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo del 3% del punteggio ottenuto con l'applicazione dei criteri di cui alla lettera f).
- h) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:
 - a. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione delle performance negli ultimi tre anni;
 - b. maggiore età anagrafica.
- i) per ogni dipendente viene redatta una scheda di valutazione, allegata al presente accordo, dalla quale sia desumibile la composizione del punteggio individuale. Il punteggio ottenuto dipendente sarà dato dalla sommatoria dei punteggi di cui alle lettere f.1), f.2), f.3), come sopra ponderati oltre che – laddove ricorrano le condizioni – del punteggio aggiuntivo di cui al punto g) del presente articolo, per quanto riguarda il punteggio di cui alla lettera f.1) sarà quello dato dalla scheda allegata al manuale di valutazione vigente.
- j) ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio riportato. In caso di opposizione, è stabilito un termine massimo di dieci giorni per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile dell'Area/struttura al quale il dipendente è assegnato decide in via definitiva;
- k) qualora un dipendente valutato eccepisca errori od omissioni nelle valutazioni, entro un termine ulteriore di dieci giorni può richiedere un verifica al Segretario Provinciale, il quale decide sul reclamo entro i successivi dieci giorni;
- l) la progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva dal contratto integrativo di cui al comma 2, lett. b);
- m) ai "differenziali stipendiali" di cui al presente articolo si applica quanto previsto all'art. 78 (Trattamento Economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione) CCNL 16/11/2022;
- n) i differenziali stipendiali di cui al presente articolo, unitamente a quelli previsti dall'art. 78, comma 3, lett. b) CCNL 16/11/2022, cessano di essere corrisposti in caso di passaggio tra aree, fatto salvo quanto previsto all'art. 15, comma 3 (Progressioni tra le aree) CCNL 16/11/2022;
- o) l'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione delle progressione economica all'interno dell'area;
- p) in sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 16/11/2022, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di Euro 200 e Euro 150.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Modulo IV - Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.

Modulo IV - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Modulo IV - Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo relative alle voci fisse e alle indennità varie.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

Personale comandato e/o lavoro flessibile:

Nell'anno 2024 non c'è personale in servizio in posizione di comando da altri Enti, c'è una unità comandata presso altra Amministrazione e ci sono n. 2 unità con rapporto di lavoro flessibile.

Destinatari del fondo e benefici attesi:

Il numero dei destinatari del Fondo è dato dal personale a tempo determinato ed indeterminato del comparto in servizio presso l'Ente.

Eventuali costi indiretti

Non ci sono altre categorie di personale, tra i diretti destinatari del fondo sopra indicati, che possano beneficiare in tutto o in parte del presente contratto integrativo. Pertanto si attesta l'inesistenza di costi indiretti, derivanti dal presente accordo integrativo, e che possano comportare nuovi o maggiori oneri privi della prescritta copertura.

Terni, 27 maggio 2024

Il Direttore dell'Area
Amministrativa Economico Finanziaria
F.to *Dott.ssa Stefania Finocchio*