



ACCORDO DEL 6 DICEMBRE 2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA relativa all'**Accordo** sui criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse del fondo 2022

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ss.mm.ii.

Circolare del 19 luglio 2012 n. 25

Modulo 1 – Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto della modifica al contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	<u>6 dicembre 2022</u>
Periodo temporale di vigenza	<u>Dalla data di sottoscrizione del contratto integrativo</u> 1) L'accordo sulla ripartizione ed utilizzo delle risorse del Fondo 2022 è riferito alla sola annualità 2022. 2) La parziale modifica ed integrazione all'art. 20 "Sistema di perequazione degli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance" del Contratto Integrativo stipulato il 18/12/2018 e modificato con il Contratto Integrativo stipulato il 19 luglio 2021 ha validità dall'anno 2023. 3) La precisazione riferita all'art. 55, comma 11 e all'art.43 del vigente CCNL ha validità fino alla stipula del nuovo del Contratto Integrativo
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica</u> costituita con decreti del Presidente n° 23 del 3/02/2022 e n° 53 dell'1/03/2022: <ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale (Presidente) dott. Luigi Terrizzi• Dirigente del Servizio Affari Generali Stazione Unica Appaltante Anticorruzione e Trasparenza – Provveditorato Economato (Vice Presidente) dott. Ugo Giudice• Dirigente del Servizio Finanziario e Gestione del Personale Partecipate sistemi Informativi Pari Opportunità, dott. Iuri Menozzi <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</u> <ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FP• UIL FPL• CSA Firmatarie dell'accordo: <ul style="list-style-type: none">• <u>CGIL FP</u>• <u>CISL FP</u>

<p>Soggetti destinatari</p>	<p>Il contratto si applica a tutti i lavoratori di comparto, in rapporto di impiego con l'Amministrazione, sia a tempo indeterminato che determinato, laddove ne ricorrano le condizioni, ad esclusione del personale dirigenziale.</p>				
<p>Materie trattate dall'accordo</p>	<p>Accordo sulla ripartizione ed utilizzo delle risorse del Fondo 2022. Viene modificato il sistema di perequazione degli incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge, spettanti al personale in aggiunta ai premi correlati alla performance.</p> <p>Viene puntualizzato il "trattamento economico-normativo del personale con rapporto a tempo parziale" art. 55 , comma 11, del vigente CCNL relativamente ai trattamenti accessori collegati al raggiungimento degli obiettivi o alla realizzazione di progetti o ad altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa.</p> <p>Viene puntualizzato il "congedo dei genitori" art.43 del vigente CCNL relativamente ai premi correlati alla performance.</p>				
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="392 696 592 1128"> <p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p> </td> <td data-bbox="592 696 1415 1128"> <p>La certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita con verbale n° 56 del 17/11/2022, prot. n° 35115 del 18/11/2022.</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="392 1128 592 1767"> <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> </td> <td data-bbox="592 1128 1415 1767"> <p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), è stato ricostituito con Determina dirigenziale n° 572 del 24/05/2022 per il quadriennio 22 maggio 2022 – 21 maggio 2026.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n° 43 del 22 febbraio 2022 è stato adottato il Piano della Performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., modificato con Decreto del Presidente n° 261 del 10 novembre 2022.</p> <p><u>Il Piano della Performance è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>Con Decreto del Presidente n°260 del 09 novembre 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2022-2024</p> </td> </tr> </table>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>La certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita con verbale n° 56 del 17/11/2022, prot. n° 35115 del 18/11/2022.</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), è stato ricostituito con Determina dirigenziale n° 572 del 24/05/2022 per il quadriennio 22 maggio 2022 – 21 maggio 2026.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n° 43 del 22 febbraio 2022 è stato adottato il Piano della Performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., modificato con Decreto del Presidente n° 261 del 10 novembre 2022.</p> <p><u>Il Piano della Performance è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>Con Decreto del Presidente n°260 del 09 novembre 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2022-2024</p>
<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</p>	<p>La certificazione del Collegio dei Revisori è stata acquisita con verbale n° 56 del 17/11/2022, prot. n° 35115 del 18/11/2022.</p>				
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ai sensi dell'art. 57 del D.Lgs.165/2001 (come modificato dall'art.21, comma 1, della legge 4 novembre 2010 n.183), è stato ricostituito con Determina dirigenziale n° 572 del 24/05/2022 per il quadriennio 22 maggio 2022 – 21 maggio 2026.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n° 43 del 22 febbraio 2022 è stato adottato il Piano della Performance di cui all'art. 10 comma 1 lettera a) del Dlgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., modificato con Decreto del Presidente n° 261 del 10 novembre 2022.</p> <p><u>Il Piano della Performance è stato pubblicato</u> ai sensi delle disposizioni di cui all'art. 10 c. 8 lettera b) del Dlgs 33/2013 e ss.mm.ii.</p> <p>Con Decreto del Presidente n°260 del 09 novembre 2022 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O) 2022-2024</p>				

		<p>Con decreto del Presidente n° 138 del 10 giugno 2022 è stata approvata la Relazione al Piano della Performance 2021 validata dal Nucleo di valutazione in data 31 maggio 2022 prot. n° 16713.</p> <p>Con Decreto Presidenziale n° 45 del 23 febbraio 2022 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 (PTPCT). Con Decreto Presidenziale n° 171 del 12 luglio 2022 è stato aggiornato il predetto Piano.</p> <p>L'obbligo di pubblicazione di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n° 33/2012, come modificato, semplificato e revisionato dal D. Lgs. N° 97/2016, è stato assolto.</p>
--	--	--

Oggetto:

Modulo 1 – Scheda 1.2

Illustrazione dell'articolato di cui all'Accordo (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

In data 06/12/2022 è stato sottoscritto l'accordo riferito alla ripartizione e utilizzo del fondo delle risorse decentrate 2022, costituito con determina dirigenziale n° 398 del 11/04/2022, in piena applicazione dei disposti contrattuali e di legge vigenti e degli indirizzi formulati dal Presidente della Provincia con proprio Provvedimento assunto in data 3/02/2022 n° 23.

In particolare, **la costituzione del fondo** ha tenuto conto:

- a) dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che prevede che nelle more della definizione del contratto collettivo nazionale di lavoro, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 c. 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 c. 236 della legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016. In relazione al fatto che la Provincia di Parma non ha rispettato il patto di stabilità 2015, si è preso come riferimento per l'anno 2017 il fondo dell'anno 2015 ridotto calcolando la decurtazione sulla base della spesa effettiva delle cessazioni; tali decurtazioni sono avvenute in applicazione del riordino istituzionale previsto dalla Legge 56/2014 e richiamato nella L.R. 13/2015, nel rispetto del principio generale, che prevedeva che la riforma fosse attuata ad invarianza della spesa complessiva;
- b) dell'art. 67 del C.C.N.L. 2016/2018, sottoscritto il 21/05/2018, che stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art.31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, relative all'anno 2017, che ammonta ad € 827.641,95 (al lordo dello stanziamento per la retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative pari ad € 165.485,00) per un importo netto di € 662.156,95 come definite con la determina di costituzione del Fondo 2018, n. 955 del 21/09/2018 e certificate dal collegio dei revisori in data 11/12/2018 prot. n. 32961;
- c) dell'art. 67 c. 2 lett. b) del CCNL 21/05/2018 che prevede che per l'anno 2018 è stato quantificato in € 10.537,81 l'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del medesimo CCNL riconosciuti alle posizioni economiche iniziali e di livello di ciascuna categoria. Si è precisato che tale incremento ai sensi di quanto contenuto nella dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 21/05/2018 non è soggetta ai limiti di crescita dei fondi previsti dall'art. 22 del D.Lgs. 75/2017, come ribadito

dalla Ragioneria generale dello Stato con nota MEF-RGS prot.169507 del 20/06/2019-U;

- d) dell'incremento previsto dall'art. 67 c. 2 lett. a) del CCNL 21/05/2018, con decorrenza 31/12/2018 nella misura di euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015, ai sensi dell'art. 67 c. 2 lett. a) del CCNL 2016-2018, che ammonta a complessivi € 27.955,20# ed è stato calcolato con riferimento ai dipendenti della provincia che successivamente a tale data sono stati trasferiti ai sensi della legge 56/2014 e delle leggi regionali applicative, come indicato nella nota prot. 257831 del 18/12/2018 indirizzata alla Regione Lombardia – Giunta, il MEF –Ragioneria Generale dello Stato – ha confermato con riguardo alle deroghe rispetto ai limiti di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 i contenuti della Circolare 21/2013;
- e) dell'art. 67, c. 2 lettera c), che prevede inoltre che l'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità, confluiscono stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno: l'importo non più corrisposto al personale cessato nell'anno 2021 ammonta ad € 2.582,36;
- f) dell'importo unico consolidato per effetto del trasferimento del personale dei Centri per l'impiego, che, ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 commi da 793 a 800 della legge n. 205/2017, è stato decurtato degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri per il trattamento economico del personale trasferito;
- g) dell'art. 67 comma 3 del CCNL 21/05/2018 che stabilisce, inoltre, che il fondo risorse decentrate continua ad essere implementabile con importi variabili di anno in anno; alla data di costituzione del Fondo non sono stati liquidati compensi ai sensi della lettera c);
- h) dell'art. 67 comma 3, lett. d) del CCNL 21/05/2018 "Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, ai sensi del quale sono stanziati € 4.283,00 come previsto nella determinazione dirigenziale n. 1602/2021 del 18/11/2021 "Convenzione tra la Provincia di Parma e l'Unione Montana Appennino Parma-Est, per la prestazione di attività di supporto ai Comuni in materia di appalti e personale";
- i) dell'art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL 21/05/2018 che stabilisce che nella parte variabile del Fondo confluiscono, una tantum, gli importi corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima, le frazioni di mese superiori a quindici giorni ed ammontanti per l'anno 2021 ad € 522,61;
- j) che le remunerazioni, relative alle risorse di cui ai punti g) che si rendessero necessarie, saranno contabilizzate nelle voci del presente fondo mediante apposito provvedimento ricognitivo entro il mese di dicembre del corrente anno;
- k) che con il medesimo atto ricognitivo saranno quantificate le risorse di cui all'art. 68, comma 1 ultimo periodo, del CCNL 21/05/2018 il quale sancisce, inoltre, che nelle risorse variabili rientrano anche le risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, che saranno destinate alla remunerazione dei premi relativi alla performance individuale e collettiva.

Si precisa che le risorse di cui ai precedenti punti g), h) e j) sono escluse dal limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

L'accordo sui criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse del Fondo 2022 prevede i seguenti finanziamenti:

1. Le risorse disponibili ai sensi dell'art. 68, comma 1, C.C.N.L. vigente, pari a € 363.199,08 sono destinate, come meglio specificato nell'allegata tabella, ai seguenti utilizzi:

- a) € 80.473,00 per indennità di turno e reperibilità (artt. 23 e 24 C.C.N.L. 2016-2018) e anche per maggiorazione oraria;
- b) € 15.527,00 per indennità condizioni di lavoro (rischio e disagio), ex art. 70-bis C.C.N.L. 2016-2018 e art. 13 C.C.I. vigente;

- c) € 2.000,00 per indennità di servizio esterno polizia locale, ex art. 56-quinquies C.C.N.L. 2016-2018 e art. 14 C.C.I. vigente;
- d) € 62.100,00 per l'erogazione dei compensi spettanti ai dipendenti titolari di incarico di Posizioni di Particolare Responsabilità, ex art. 70-quinquies C.C.N.L. 2016-2018 e art. 17 C.I. vigente;
- e) € 4.283,00 pari alle entrate di cui alla lettera e) del preambolo, per l'erogazione del compenso incentivante destinato al personale delle strutture preposte alle attività connesse ai servizi aggiuntivi rese a favore di terzi ex-art.43 L.449/1997, come disciplinato dall'art. 18 C.C.I. vigente;
- f) la rimanente somma di € 198.816,08 è destinata all'erogazione dei compensi relativi alla produttività collettiva ex artt. 68 e 69 C.C.N.L. 2016-2018;
- g) tutte le eventuali economie delle destinazioni di cui alle precedenti lettere a), b), c) e d), saranno fatte confluire nelle risorse di cui alla precedente lettera f);
- h) eventuali risorse aggiuntive, che dovessero essere quantificate a seguito dell'approvazione del CCNL 2019 - 2021 entro il corrente anno, saranno oggetto di ulteriore accordo tra le parti.

Si precisa che € 188.941,18 sono destinate alle Posizioni Organizzative e non rientrano nel fondo.

Art. 20 “SISTEMA DI PEREQUAZIONE DEGLI INCENTIVI, DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, SPETTANTI AL PERSONALE IN AGGIUNTA AI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE” del C.I stipulato in data 18 dicembre 2018 e modificato con il C.I stipulato in data 19 luglio 2021.

Per contribuire a rendere maggiormente equo il trattamento economico tra i dipendenti che percepiscono incentivi per funzioni tecniche e i dipendenti che non rientrano in tale casistica, considerata l'attuale fase di incremento di finanziamenti per opere pubbliche, è stato rivisto il sistema di perequazione, con decorrenza 2023, che riguarda tutti i dipendenti di comparto e titolari di Posizione Organizzativa.

Il nuovo sistema, che avrà decorrenza dal 2023, prevede una decurtazione degli importi del premio correlato alla performance in relazione agli incentivi tecnici percepiti nell'anno di riferimento. Le economie di premi di performance derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti che non percepiscono incentivi tecnici o ne percepiscono per importi che non superino un tetto predeterminato. Le parti concordano che le percentuali di decurtazione stabilite e quant'altro per l'anno 2023 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento già dall'anno 2023.

A tal fine è stato previsto che l'art. 20 “SISTEMA DI PEREQUAZIONE DEGLI INCENTIVI, DERIVANTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE, SPETTANTI AL PERSONALE IN AGGIUNTA AI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE” viene modificato come segue:

Art. 20 – Testo vigente	Art. 20 – Testo modificato
<p>1. In relazione all'ammontare dell'incentivo da corrispondere annualmente al singolo dipendente, si si procede ad una progressiva riduzione del compenso relativo alla performance organizzativa, come di seguito indicato:</p> <p>a) importo incentivo fino a € 2.500,00: nessuna riduzione;</p> <p>b) importo incentivo oltre € 2.500,00 e fino a € 6.000,00: riduzione del compenso di performance organizzativa secondo la seguente espressione:</p> $p = 100 \times (K - 2.500) / 3.500$ <p>dove</p>	<p>1. Ai dipendenti che percepiscono incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni, alle condizioni e con le modalità stabilite dallo specifico Regolamento approvato con Provvedimento del Presidente n. 47 del 15/03/2018 e successivamente modificato con Provvedimenti n. 127 del 22/06/2018 e n. 255 del 18/11/2019, e successivi, gli importi del premio correlato alla performance sono decurtati di un importo corrispondente al 25% dell'incentivo per funzioni tecniche percepito nell'anno di competenza, fino ad un massimo del 98% del premio individuale di performance dell'anno di riferimento. Le economie derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti, in misura proporzionale al premio di produttività spettante, con esclusione di coloro che risultino beneficiari dei suddetti incentivi in misura superiore a Euro 500,00. Le parti concordano che le</p>

<p>p = percentuale di riduzione</p> <p>K = importo incentivo al netto degli oneri riflessi</p> <p>c) importo incentivo oltre € 6.000,00: nessun compenso per performance organizzativa.</p> <p>2. La stessa modalità di riduzione di cui al comma 1 viene applicata sull'80% dell'indennità di risultato per i titolari di posizioni organizzative.</p> <p>3. Il personale dei Servizi tecnici e della Stazione Unica appaltante che percepisce INCENTIVI EX ART.113 CODICE APPALTI, non percepisce incentivi EX ART.43 L 449/1997(servizi aggiuntivi a favore di altri Enti)</p> <p>4. CONCORRENZA DI INCENTIVI PROVENIENTI DA RISORSE DECENTRATE (PERFORMANCE e INDENNITA' DI SPECIFICHE RESPONSABILITA') e da INCENTIVI EX ART. 43 L 449/1997 (servizi aggiuntivi a favore di altri Enti): il cumulo dei due incentivi non può superare € 4.999.999 annui (dato che il CCNL prevede per la PO minima € 5.000) per il personale</p>	<p>percentuali di decurtazione sopra-stabilite nel 25% e quant'altro per l'anno 2023 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento già dall'anno 2023.</p> <p>2. Quanto stabilito al comma precedente si applica altresì per la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lettera h) del C.C.N.L. 2016-2018 a titolo di incentivi per funzioni tecniche (art.113 del D.Lgs. 50/2016) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, con riferimento agli incentivi derivanti per lo svolgimento di Funzioni tecniche nell'anno di competenza e con la seguente disciplina: Ai dipendenti titolari di P.O che percepiscono incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 D.Lgs. n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni, alle condizioni e con le modalità stabilite dallo specifico Regolamento approvato con Provvedimento del Presidente n. 47 del 15/03/2018 e successivamente modificato con Provvedimenti n. 127 del 22/06/2018 e n. 255 del 18/11/2019, e successivi, gli importi del premio correlato alla performance sono decurtati di un importo corrispondente al 25% dell'incentivo per funzioni tecniche percepito nell'anno di competenza, fino ad un massimo del 98% del premio individuale di performance dell'anno di riferimento. Le economie derivanti da tale decurtazione saranno redistribuite tra i dipendenti titolari di P.O., in proporzione al premio di risultato spettante, con esclusione di coloro che risultino beneficiari dei suddetti incentivi in misura superiore a Euro 2.000,00. Le parti concordano che le percentuali di decurtazione sopra-stabilite nel 25% e quant'altro per l'anno 2023 saranno oggetto di verifica annuale con possibilità di aggiornamento già dall'anno 2023.</p> <p>3. Le economie derivanti dalle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, al netto di quelle che derivano dal non pieno raggiungimento degli obiettivi, incrementano il valore della quota destinata alla retribuzione di risultato delle P.O., da distribuirsi rispettando il criterio di proporzionalità rispetto alla retribuzione di risultato riconosciuta.</p> <p>4. Quanto stabilito al precedente punto 2, non si applica ai dipendenti che percepiscono i compensi incentivanti riservati alle strutture preposte alle attività connesse ai servizi aggiuntivi rese a favore di terzi ex-art. 43 L. 449/1997, come disciplinato dall'art. 18 del C.C.I. vigente. A modifica di quanto in precedenza in vigore, inoltre, le parti stabiliscono che la erogazione di compensi ex art 43 non è incompatibile con l'erogazione di incentivi per funzioni tecniche, né è stabilita alcuna soglia a tal fine. La presente</p>
---	---

<p>di comparto non destinatario di Posizione organizzativa</p> <p>5. Gli incentivi maturati ex art 113 dlgs 50/2016, sulla base di quanto previsto dal vigente regolamento, dovranno essere liquidati tutti entro due date:</p> <p>entro il 31/7 dell'anno di riferimento, per le liquidazioni del 1° semestre dell'anno medesimo</p> <p>entro il 31 gennaio dell'anno successivo, per le liquidazioni del 2° semestre dell'anno di riferimento.</p> <p>Gli incentivi maturati nel semestre di riferimento e non liquidati entro i termini stabiliti non verranno corrisposti se, sommati a quanto percepito nell'anno di riferimento, determinano il superamento del 50 per cento del trattamento economico complessivo annuo lordo.</p>	<p>costituisce modifica del C.C.I. sottoscritto in data 18/12/2018 e successive modifiche nel testo attualmente in vigore.</p> <p>5. INVARIATO</p>
---	--

PRECISAZIONI

In riferimento dell'art. 55 - trattamento economico-normativo del personale con rapporto a tempo parziale – del CCNL vigente, per maggior chiarezza si precisa quanto segue:

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono comunque applicati ai dipendenti a tempo parziale in misura frazionata o direttamente proporzionale al regime orario adottato e alla valutazione della prestazione individuale conseguita.

In riferimento dell'art. 43 - congedo dei genitori - del CCNL vigente, per maggior chiarezza si precisa quanto segue:

Nel periodo di congedo per maternità e per paternità di cui agli artt. 16 (congedo obbligatorio), 17 (congedo obbligatorio esteso) e 28 (congedo di paternità alternativo) del D.Lgs. n. 151 del 2001, alla lavoratrice o al lavoratore spettano i premi correlati alla performance sulla base della valutazione della performance individuale conseguita nell'anno di riferimento.

Effetti abrogativi impliciti

Il presente accordo vale per l'annualità 2022, salvo le modifiche all'art.20 del C.I. vigente che entreranno in vigore dal 2023.

Illustrazione e attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Il contratto rispetta i principi di meritocrazia e premialità assegnando alla performance individuale una percentuale significativa delle risorse (superiore al minimo previsto dall'art. 68, comma 3 del CCNL 21/05/2018). La corresponsione dei compensi relativi alla performance individuale avviene sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance dei dirigenti, dei titolari di P.O. e dei dipendenti, approvato, per il personale del comparto con Decreto del Presidente n. 127 del 15/07/2020, e per i titolari di P.O. con Decreto del Presidente n. 296 del 30/12/2020. L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal PEG –Piano della Performance, sulla base dei parametri e criteri individuati nei sopra riportati sistemi di valutazione.

Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

Per quanto concerne i risultati attesi strettamente correlati ai bisogni della collettività e dell'utenza e ai relativi indicatori, si rinvia a quanto approvato con il Peg/Piano della performance 2022-2024, adottato con Decreto del Presidente n. 43 del 22 febbraio 2022 e successive variazioni.

Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Nessuna.

IL Presidente della delegazione trattante

Dott. Luigi Terrizzi
(firmata digitalmente)