



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Contratto collettivo – integrativo
parte economica 2024

FA CGIL
Mok


Mok



ENTE DI GOVERNO DELL'AMBITO DELLA SARDEGNA

Il giorno 23 del mese di dicembre 2024 alle ore 10:00
presso la sede dell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna ha avuto luogo l'incontro tra :
delegazione di parte pubblica dell'EGAS costituita da:

Presidente Maurizio Meloni

Componente/segretario Anna Rita Depani

e

I rappresentanti delle OO.TT.SS. e della RSU

Organizzazioni Sindacali

CGIL rappresentata Natalino Francesco Loddo

CSL rappresentata da Pola Sirigu

RSU -

le parti prendono atto della deliberazione del Comitato istituzionale d'ambito n. 69 del 20 dicembre 2024 recante ad oggetto "Approvazione dello schema del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2024 parte economica e autorizzazione alla sottoscrizione definitiva" come appresso definito.

PREMESSA

Richiamata l'ipotesi di CDI parte normativa ed economica 2023/2025 sottoscritta dalle parti in data 12 dicembre 2023 e la deliberazione del Comitato Istituzionale d'Ambito n. 45 del 28 dicembre 2023 con la quale è stato autorizzato il Presidente di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi del CDI 2023/2025 .

Accertato che in data 29 dicembre 2023 le parti hanno sottoscritto definitivamente il contratto decentrato integrativo relativo al triennio 2023-2025 per la parte normativa ed anno 2023 per la parte economica.

Dato atto che l'art. 2 comma 3 del CDI sottoscritto in data 29.12.2023 testualmente recita: "I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, dovranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo".

Ritenuto procedere a confermare anche per l'anno 2024 i criteri di ripartizione delle risorse economiche e le varie modalità di utilizzo così come definite per l'anno 2023 senza apportare alcuna modifica in attesa dell'applicazione ai dipendenti dell'Egas delle disposizioni del titolo VI della L.R. n. 31/1998.

Ritenuto inoltre dare atto che sono in corso le interlocuzioni con la Regione Autonoma della Sardegna per l'applicazione delle disposizioni dall'articolo 112, comma 1, della Legge Regionale n.9 del 23 ottobre 2023, che modifica i commi 1-bis e 1-ter dell'articolo 9 della L.R. 4 febbraio 2015, n. 4 (Istituzione dell'Ente di Governo dell'Ambito della Sardegna), stabilendo che ai dipendenti dell'Ente si applicano le disposizioni di cui al titolo VI della legge regionale n. 31 del 1998, e successive modifiche ed integrazioni, salvaguardando la categoria giuridica e la posizione economica acquisita e maturata dal personale.

Ritenuto necessario, al fine di riconoscere i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale relativa agli obiettivi di cui all'allegato "A" alla deliberazione del CIA n. 3 del 31 gennaio 2024, recante Piano Dettagliato degli obiettivi/performance 2024-2026, per l'anno 2024 confermare



Handwritten signatures in blue ink.

i criteri di ripartizione delle risorse economiche e le varie modalità di utilizzo così come definite per l'anno 2023.

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

PARTE ECONOMICA

2024

Articolo 1 – Quadro normativo di riferimento

Il presente CDI, parte economica, costituisce un'appendice del Contratto decentrato Integrativo 2023-2025 sottoscritto definitivamente in data 29.12.2023 e si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente riportato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamati dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 ed entrato in vigore il giorno successivo, e per le parti vigenti, CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995 - 13.05.1996 - 31.03.1999 - 1.04.1999 - 14.09.2000 - 22.01.2004 - 9.05.2006 - 11.04.2008 - 31.07.2009 - 21.05.2018;
- b) le materie demandate alla contrattazione integrativa sono contenute nell'art. 8 del CCNL 16/11/2022 e i contratti integrativi hanno durata triennale e conservano la loro efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi integrativi;
- c) i nuovi istituti, per trovare applicazione, necessitano di recepimento e regolamentazione normativa ed economica a livello decentrato da parte dei singoli enti appartenenti al suddetto comparto;
- d) con deliberazione del CIA n. 38 del 29.11.2023 è stata deliberata la costituzione della delegazione trattante di parte datoriale e le direttive in ordine alla contrattazione decentrata integrativa per il triennio 2023/2025.
- e) Con deliberazione del CIA n. 58 del 27 dicembre 2017, come integrata e modificata con deliberazione CIA n. 8 del 5 marzo 2020 è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance del personale dipendente.

Articolo 2 - Ambito di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato, parte economica, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, o presenti con altre forme contrattuali previste dalla vigente normativa. **La parte economica disciplinata con il presente CDI si applica per l'anno 2024 e si estenderà all'anno 2025 in presenza di risorse sostanzialmente non mutate e qualora una delle parti non ne richieda modifica.**





PARTE ECONOMICA

Articolo 3 - Progressioni economiche all'interno delle aree (art. 7, comma 4, lett. c) e 14 comma 2 CCNL)

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;

I differenziali stipendiali sono riconosciuti, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel presente contratto.

Le parti concordano che le procedure selettive di partecipazione alle PEO verranno attuate successivamente all'applicazione delle disposizioni di cui alla L.R. 9 del 23.10.2023 art. 112.

1) Quantificazione delle risorse per differenziali stipendiali

Le risorse destinate nell'anno 2024 ai differenziali stipendiali ammontano a euro 10.901,54 a copertura dei differenziali stipendiali consolidati

I differenziali stipendiali attribuiti in base alla precedente disciplina e quelli da attribuire per ciascuna area in applicazione del CCNL vigente sono così riassunti:

Area	Misura annua differenziale stipendiale /13 mens	Numero max differenziali da CCNL 16.11.2022	Differenziali da attribuire Tab A CCNL 16.11.2022	Differenziali stipendiali consolidati dipendenti n.	Risorse consolidate
Funzionari ed elevata qualificazione ex cat. D	1.600,00	6	0	2	
Istruttori ex cat. C	750,00	5	0	4	
Operatori coperti Ex cat. B	660,00	5	0	1	
Operatori Ex cat. A	550,00	5	0		
TOTALE					

2) Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 4 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica;
- non sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, 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.

3) Criteri di attribuzione del differenziale stipendiale

Area	Valutazione performance triennio	Esperienza	Competenze acquisite a seguito di percorsi



Handwritten signatures in blue ink



	precedente	professionale	formativi	
Funzionari ed elevata qualificazione ex cat. D	90	10	_____	100
Istruttori ex cat. C	85	15	_____	100
Operator esperti Ex cat. B	80	20	_____	100
Operatori Ex cat. A	80	20	_____	100

4) Formazione della graduatoria e criteri di priorità

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei punti attribuiti secondo i precedenti criteri.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto del 3%.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno pertanto formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti, si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

- maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
- maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
- maggior anzianità di servizio nell'Ente;
- maggiore età anagrafica.

Articolo 4 - Quantificazione risorse e premialità

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività, nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito adottati dall'Amministrazione.

La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione del dirigente dell'area Amministrazione e Finanze n. 135 del 31 maggio 2024 dalla quale si evince che le risorse disponibili da destinare per l'anno 2024 alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), e art. 80 del CCNL 16.11.2022, sono così determinate:

- euro 55.527,02 importo complessivo risorse destinate alla contrattazione integrativa;
- euro 35.000,00 importo destinato alla retribuzione di posizione e risultato delle P.O.

Ai sensi dell'art. 8, comma 4, CCNL 16/11/2022, al fine di garantire la piena funzionalità dei servizi e la puntuale applicazione degli istituti contrattuali, l'Ente ha fornito l'informativa alle OO.SS. ed al rappresentante della RSU sui dati relativi alla costituzione del fondo di cui all'art. 79 come da comunicazione prot. n. 3840 del 24 giugno 2024.

Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà





essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale. Questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire.

Articolo 5 - Strumenti di premialità

Conformemente alla normativa e ai regolamenti vigenti nelle diverse materie richiamate in questo CDI, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa;
- b) premi correlati alla performance individuale;
- c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018 e art- 84-bis CCNL 16.11.2022;
- d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 del CCNL 16.11.2022;
- e) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili.

Articolo 6 - Criteri generali per la destinazione delle risorse decentrate

Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate e rese disponibili, ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022 e sono ripartite tra le diverse modalità di utilizzo previste nell'art. 80, comma 2, del CCNL 16/11/2022 sulla base dei criteri generali definiti nel presente articolo.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'Ente, nonché dagli indirizzi forniti dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non appiattimento retributivo;
- b) le risorse, attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale vigenti nell'Ente, sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

La ripartizione delle risorse tra i diversi istituti, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL 16/11/2022, nel rispetto degli indirizzi forniti dal , verrà determinata applicando i criteri previsti nel presente contratto integrativo in corrispondenza a ciascuna fattispecie prevista dall'art. 80 comma 2, del CCNL 16/11/2022.

Per l'anno 2024 le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa, quantificate in € 55.527,00 tra le diverse modalità di utilizzo prevista dall'art. 80 comma 2 del CCNL 16/11/2022 e nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022, sono ripartite come di seguito specificato, concordando che le economie dei vari istituti verranno destinate ad



Handwritten signatures in blue ink.

incremento delle somme destinate alla remunerazione di premi correlati alla performance:

COSTITUZIONE FONDO	2024
Fondo stabile	€ 54.061,96
Fondo variabile	€ 1.465,06
Totale risorse contrattazione integrativa	€ 55.527,02
Retribuzione e risultato P.O	€ 35.000,00
UTILIZZO	€ 55.527,02
P.E.O. consolidate	€ -10.901,54
Indennità di comparto art. 80 comma 1 Ccnl 16.11.2022	€ -8.403,85
Differenze stipendiali D3 B3	€ -1.124,89
TOTALE RISORSE DISPONIBILI AL NETTO DI ISTITUTI CONSOLIDATI	€ 35.096,74
1) Indennità specifiche responsabilità art. 84 del Ccnl 16.11.2022	€ 6.700,00
2) Indennità maneggio valori	€ 530,00
3) Premi Performance organizzativa e individuale	€ 27.866,74
Retribuzione P.O. e risultato	€ 35.000,00

- 1) le indennità per specifiche responsabilità possono essere riconosciute nel rispetto delle disposizioni dell'art. 84 del CCNL del 16.11.2022;
- 2) l'indennità maneggio valori viene riconosciuta in euro 2,00 per singola giornata lavorativa, al personale adibito in via continuativa al maneggio di valori di cassa;
- 3) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale di cui al piano dettagliato degli obiettivi approvati per l'anno 2024 con Deliberazione del CIA n. 3 del 31 gennaio 2024 (triennio 2024/2026) e da destinare al personale non dirigente sulla base dei criteri di ripartizione stabiliti nel presente contratto.
- 4) In presenza di risorse sostanzialmente uguali la ripartizione indicata nel prospetto si riterrà valida anche per l'anno 2025 qualora una delle parti non né richieda la modifica.

Articolo 7 - Criteri di ripartizione delle risorse destinate alla performance

Le parti concordano che una percentuale significativa del fondo di cui all'art. 67, commi 2 e 3 del contratto sia destinata ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili.



Articolo 8.1 - Differenziazione del premio individuale

La maggiorazione di cui all'articolo 81 del CCNL - Personale Comparto funzioni Locali - del 16.11.2022 può essere attribuita nel limite massimo del 10% del personale assegnato ai servizi di ciascun Dirigente, con il minimo di una unità, a condizione che la valutazione dallo stesso raggiunta risulti pari o superiore a 98. In ogni caso la quota massima a cui attribuire la maggiorazione non potrà essere superiore al 25% di tutto il personale valutato, con arrotondamento all'unità superiore o inferiore in caso di decimali.

La misura della maggiorazione è determinata in misura al 30% del valore medio pro capite dei premi destinati al personale di ciascuna area ai sensi del comma 1 dell'art. 81 del CCNL).

Articolo 8.2 - Disciplina della attribuzione delle performance

L'erogazione dei premi correlati alla performance individuale sarà effettuata sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione.

I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo entro il primo trimestre dell'anno successivo, a tutto il personale dipendente, a tempo indeterminato ed a quello a tempo determinato con contratto di lavoro superiore a sei mesi, in base al punteggio attribuito dal competente Dirigente nella scheda di misurazione e valutazione della performance.

Le parti convengono che il valore economico della produttività individuale non dovrà superare il limite massimo del 40% della retribuzione di risultato del personale dirigente di area dell'Ente.

Per la quantificazione del premio si applicano i seguenti coefficienti determinati dalla categoria di appartenenza:

CATEGORIA	COEFFICIENTE
Area Funzionari e EQ	0,9
Area Istruttori	1,0
Area operatori esperti	1,1

Il valore economico di un punto VE è calcolato come segue:

$$VE = \frac{F}{(x \cdot 100 \cdot 0,9 + y \cdot 100 \cdot 1 + z \cdot 100 \cdot 1,1)}$$



Indicando con F il valore del fondo da distribuire, x il numero dei dipendenti in categoria B, y il numero dei dipendenti in categoria C e z il numero dei dipendenti in categoria D.

La Determinazione del valore economico della produttività VP è così determinata:

$$VP = P \cdot \text{coeff. categ.} \cdot VE$$

Indicando con P la valutazione del singolo dipendente.

L'attribuzione del VP avverrà in relazione alla valutazione conseguita dai dipendenti secondo le seguenti fasce:

- I fascia: valutazione da 96 a 100 con attribuzione del VP corrispondente al valore massimo;
- II fascia: valutazione da 86 a 95,99 con attribuzione del VP corrispondente al valore medio;
- III fascia: valutazione da 75 a 85,99 con attribuzione del VP corrispondente al valore medio;
- IV fascia: valutazione da 60 a 74,99 con attribuzione del VP corrispondente al valore minimo;
- V fascia: valutazione inferiore a 60 che non dà diritto alla corresponsione della produttività.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, l'ammontare del premio è proporzionale al periodo effettivo di servizio prestato. Nel caso di lavoro part time si opera una riduzione della quota individuale in misura proporzionale alla percentuale di lavoro non prestato.

L'importo spettante verrà riconosciuto solo al dipendente che non abbia superato nell'anno di riferimento i n. 100 giorni lavorativi di assenza dal servizio per qualsiasi causa ad eccezione delle seguenti tipologie:

- ferie;
- maternità obbligatoria;
- infortunio sul lavoro;
- recupero straordinario;
- riposo compensativo.

Le economie derivanti dalla mancata o parziale corresponsione dell'incentivo potenziale spettante costituirà economia di spesa e, se derivanti da fondo parte stabile, andrà ad incremento del fondo risorse dell'anno successivo.

Disciplina delle indennità

Articolo 9 - Principi generali

Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".

Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.

Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente capo, è di competenza dei Dirigenti per le aree e servizi di competenza.

L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi in termini di rischio e grado di responsabilità (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione). Nei paragrafi successivi verranno indicate le indennità spettanti ai dipendenti dell'Ente.

La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.

Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica almeno annuale.



Tutti gli importi delle indennità di cui al presente capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio.

Tutte le disposizioni riportate nel presente capo si applicano dal 1° gennaio 2019.

Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 9 del presente contratto integrativo o costituiranno economie secondo la disciplina vigente in materia.

Articolo 10 - Indennità condizioni di lavoro

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività che implicino il maneggio di valori, ai dipendenti adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) per l'espletamento delle mansioni di competenza e formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili", per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di cui al presente comma. Pertanto, non si computano tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata entro i valori minimi e massimi giornalieri di € 1,00 ed € 10,00, come segue:

	Condizione di lavoro	Importo al giorno	Importo previsto
a	personale con funzioni di agente contabile	€ 2,00	530,00

Qualora dovesse risultare una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

Articolo 11 - Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 84 del CCNL viene determinata su base annua, secondo i criteri generali stabiliti nel presente capo.

Le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità devono essere appositamente ed esclusivamente individuate da ogni dirigente in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane, sulla base delle fattispecie riportate nell'art. 84 del CCNL del 16.11.2022, se applicabili all'Ente, integrate dalle fattispecie sotto riportate:

1. responsabilità di partecipazione, quale componente, a commissioni di gara;
2. responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
3. responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
4. responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (partecipazione delegazione trattante, conferenze di servizi ecc.);
5. responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;

Handwritten signatures in blue ink





6. responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
7. responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
8. responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
9. responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
10. responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
11. responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale (responsabile della sicurezza, responsabile della privacy e così via);
12. qualsiasi altro procedimento complesso ai sensi della L. 241/1990 che comporti l'assunzione di responsabilità di iniziativa e di risultato.

L'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di € 500,00 e del valore massimo di € 3000,00 (elevabili a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area dei funzionari ed EQ) annui lordi, sulla base dei criteri di seguito indicati:

- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 1 fattispecie di responsabilità tra quelle indicate al punto 11) precedente € 1.700,00;
- presenza, nella posizione funzionale, di almeno 4 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: € 2.500,00.

Poiché l'indennità per specifiche responsabilità deve riconoscere la remunerazione di una funzione di particolare rilievo, la stessa non può essere attribuita ad una quota di dipendenti superiore al 30% del totale degli stessi in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore se la prima cifra decimale è pari o superiore allo 0,50.

Possono essere destinatari dell'incarico in argomento i dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari o EQ, non titolari di P.O. ed i dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori.

Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dall'Ente.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, vengono erogate a cadenza annuale e possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato. Si considera mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni.

Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli precedenti dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità. Qualora invece dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti da altre indennità ed in caso di incapienza dalle somme destinate alla performance.

Articolo 12 - Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato

Ai sensi dell'art. 16 del CCNL del 16.11.2022 gli Enti istituiscono posizioni di lavoro a termine, di elevata responsabilità e con elevata autonomia gestionale inclusive delle responsabilità ivi individuate. Tali posizioni di lavoro possono essere distinte in due tipologie:



- Posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
- Posizione di responsabilità con contenuti di alta professionalità (vedasi art. 16 comma 2 del CCNL 16.11.2022).

Ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 16.11.2022 il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incaricato di E.Q. è rappresentato dalla retribuzione di posizione e di risultato nel rispetto degli importi minimi e massimi previsti dal CCNL e nel rispetto dell'importo stanziato per tali finalità nel fondo risorse decentrate approvato dall'Ente.

Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O., l'Ente destina una quota almeno del 15% all'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime.

Il fondo così costituito per la retribuzione di risultato viene suddiviso tra le P.O. sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'Ente per le P.O.

Qualora dovessero emergere economie a seguito della quantificazione della retribuzione di risultato spettante alle P.O., le stesse costituiranno economie di bilancio.

PARTE NORMATIVA E DISPOZIONI FINALI

Vige e si applica senza modifiche la parte normativa di cui al CDI 2023 2025 definitivamente sottoscritto dalle parti in data 29.12.2023.

Articolo 13 – Clausole finali

Il presente accordo avrà validità esclusivamente per la parte economica relativa all'anno 2024 con estensione anche all'anno 2025 a parità di risorse complessive ed in mancanza di diverso accordo sottoscritto dalle parti.

Per quanto non espressamente indicato nel presente contratto, si rinvia agli atti gestionali di applicazione, fermo restando che non potranno essere modificati gli istituti previsti, né ridotte le somme indicate, ma potranno essere adattate formule e meglio specificati requisiti e criteri.

Per quanto non previsto dal presente CDI si rinvia alle disposizioni contenute nei CCNL vigenti e norme di legge applicabili.

Le parti sottoscrivono in data 23 dicembre 2024

Il Presidente di parte pubblica/Direttore Generale Ente : Maurizio Meloni

Componente/segretario verbalizzante : Anna Rita Depani

Rappresentante OOSSTT

CGIL : Natalino Francesco Loddo

CISL: Paola Sirigu



[Handwritten signature in blue ink]

[Handwritten signature in black ink]