

La presente deliberazione viene affissa il 20/07/2023 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



PROVINCIA di BENEVENTO

COPIA Deliberazione n. 198 del 19/07/2023 del Presidente della Provincia

Oggetto: CCNL 2019/2021 - CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023 - indirizzi al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai fini della stipula dell'ipotesi di accordo 2023, parte economica

L'anno **duemilaventitré**, il giorno **diciannove** del mese **luglio** alle ore **16:30** presso la Rocca dei Rettori il Presidente della Provincia, Nino Lombardi, ha adottato la presente deliberazione.

Partecipa il IL SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Maria Luisa Dovetto.

IL PRESIDENTE

VISTA l'allegata proposta del e ritenuto di farla propria ad ogni effetto di legge e regolamenti:

RITENUTO doversi approvare la proposta in oggetto;

RITENUTA anche l'urgenza a provvedere in merito;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del Tuel;

VISTI:

- **il D.Lgs. 50/2016 ess.mm.ii.;**
- **il D.Lgs. 267/2000;**
- **lo Statuto Provinciale;**

DELIBERA

Per i motivi espressi in premessa e che formano parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

di approvare la proposta di cui in oggetto e per l'effetto:

- 1) **Di prendere atto che** per l'anno 2023 e sinora hanno avuto luogo n. 3 incontri tra le parti negoziali per la definizione degli istituti del nuovo contratto collettivo nazionale 2019/2021 nonché per l'avvio delle trattative per la definizione del CCD integrativo per gli anni 2023-2024-2025 parte giuridica e l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2023 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- 2) **Di poter formalizzare** le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo del C.C.D.I. parte economica anno 2023 e per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2023 ai fini della stipula dell'accordo definitivo ed in particolare:
 - 1) Incremento risorse per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa - art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022, nella misura di **euro 32.250,00**
 - 2) Stanziamento di risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, secondo capacità di spesa del bilancio - art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 nella misura di **euro 30.000,00**
 - 3) Previsione di risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**art. 45 del d.lgs 36/2023 ex 113 del D.Lgs. 50/2016**) - art. 67, c. 3, lett. c) nella misura di **euro 89.000,00**
 - 4) Previsione di risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**diritti e onorari sentenze**) - art. 67, comma 3, lett. c) nella misura di **euro 40.000,00**
 - 5) Incremento in misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 (adeguamento delle disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ecc.), ripartita in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (stanziamento per le posizioni organizzative) nella misura di **euro 8.068,00**
 - 6) Incremento per gli anni dal 2023 al 2026, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dell'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi nella misura di **euro 39.488,72**
- 3) **Di dare atto che**, per quanto sopra
 - 1) **IL TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2023 (TABELLE C e D dell'allegato 1) sono pari a € 337.209,15 di cui:**
 1. **SOGGETTE** al limite art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 (**tabella C dell'allegato 1**) per **euro 72.257,36**

2. **NON** soggette al limite art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 (tabella D dell'allegato 1) per **euro 264.951,79**

2) **DELLE RISORSE VARIABILI ANNO 2023 (TABELLE C e D dell'allegato 1) pari a € 337.209,15:**

1. **euro 129.000,00** sono risorse previste da specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici e compensi avvocatura)
2. **euro 208.209,15** sono risorse variabili pure oggetto di utilizzo secondo le indicazioni della delegazione trattante

4) **Di poter fornire** indirizzi alla DT di parte pubblica per il finanziamento delle voci variabili pure, sentiti i dirigenti ed il Segretario Generale, secondo il prospetto che segue:

VOCI CONTRATTUALI	Risorse che si intendono assegnare
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	€ 36.150,00
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
Indennità di reperibilità	€ 29.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Area Funzionari ed EQ	€ 48.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	€ 37.000,00
Indennità per il servizio esterno personale Polizia Locale	€ 300,00
Indennità di funzione personale Polizia Locale	€ 3.000,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	€ 36.150,00
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
TOTALE	€ 180.450,00

5) **Di dare atto che:**

- 1) Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del CCI 2021/2023 e dell'allegato regolamento per la disciplina **dell'attribuzione della progressione orizzontale**, in attuazione degli indirizzi contenuti nel Piano della Performance di cui alla **DP 182 del 02.08.2021** e delle relative risorse appostate nel bilancio di previsione, con decorrenza 1° gennaio 2021, in attuazione degli indirizzi contenuti nel DUP di cui alla **DCP 14 del 22.06.2023** e delle relative risorse appostate nel bilancio di previsione, con decorrenza 1° gennaio 2023, si autorizzano progressioni orizzontali per il personale appartenente alle categorie A-B-C-D, nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione ivi compresi i dipendenti in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca. Si autorizza lo stanziamento di **€ 36.150,00**
- 2) il **finanziamento della performance individuale e collettiva** con relativo premio sarà finanziata con le seguenti risorse:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 62.462,75
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 304.455,78
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

- 6) **Di poter autorizzare**, inoltre la previsione di somme per premi correlati alla performance per il conseguimento di **obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance** o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione per **€ 62.250,00 di cui**
1. **€ 32.250,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022 per progetti finanziati con il fondo per il potenziamento dei servizi
 2. **€ 30.000,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 per progetti finanziati con fondi a carico del bilancio per attivazione di nuovi servizi a parità di risorse umane assegnate al servizio stesso e sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente

I progetti ammessi a finanziamento, meglio descritti nell'**allegato 2** alla presente deliberazione, verranno inseriti nel PIAO 2023 in correlazione con la sezione performance

Le risorse saranno destinate a premiare la partecipazione di personale nell'ottica della performance individuale e organizzativa di cui all'art 68, comma 2, del CCNL triennio 2016/2018, per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente, finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. L'importo che sarà reso disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo verrà stanziato annualmente dall'amministrazione in misura compatibile con le disponibilità di bilancio e nei limiti imposti dal CCNL.

I dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative dovranno:

1. Elaborare e schematizzare il progetto;
2. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire

3. indicare i concreti risultati cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
 - 1) i miglioramenti attesi dal progetto;
 - 2) i tempi di realizzazione;
 - 3) le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
4. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
5. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno, reperendo i giusti profili professionali all'interno di tutti i servizi/settori dell'ente, garantendo la massima partecipazione di tutto il personale che intende contribuire alla buona riuscita del progetto ed al raggiungimento dell'obiettivo prefisso;
6. indicare l'importo complessivo del progetto e le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti, tenendo a riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto.

I progetti saranno preventivamente sottoposti ad un triplice meccanismo di verifica:

- 1) verifica della coerenza con le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 e/o 5, lettera b) del CCNL/2018;
- 2) verifica della correttezza e della misurabilità degli indicatori, sulla credibilità dei target e sul rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance;
- 3) verifica sulla identificazione del gruppo di lavoro destinatario dell'incentivazione, la misura e i livelli di incentivazione.

A conclusione del progetto il Dirigente competente procederà a consuntivo ad esprimere un giudizio valutativo per ogni dipendente in precedenza individuato, secondo l'apporto quali-quantitativo fornito e l'impegno profuso ed, eventualmente, della categoria di appartenenza, utilizzando apposita scheda, secondo la seguente scala di valori:

- > **ECCELLENTE** 100% dell'incentivo teorico;
- > **BUONO** 75% dell'incentivo teorico;
- > **SUFFICIENTE** 50% dell'incentivo teorico;
- > **SCARSO** 25% dell'incentivo teorico.

Il medesimo dirigente, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi preposti ed in relazione ai risultati conseguiti, dovrà certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse al dirigente competente in materia di incentivazione del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti.

I risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei progetti confluiranno nella Relazione sulla performance, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa inclusi nel Piano della performance e verranno validati dall'OIV.

La Validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'erogazione delle incentivazioni previste dai progetti obiettivo.

Un dipendente non può partecipare a più di un progetto obiettivo per un medesimo periodo.

Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).

I compensi previsti nei progetti non spettano alle elevate qualificazioni alla luce della natura omnicomprendiva delle indennità contrattualmente attribuite in relazione agli incarichi loro conferiti, il contributo che apporteranno sarà valutato in sede di indennità di risultato spettante.

I progetti previsti per l'anno 2023 e per il triennio 2023/2025 sono previsti in parte nel DUP anno 2023/2025, come approvato con DCP 14/2023 ed indicati analiticamente nell'allegato sub 2 alla presente proposta di deliberazione

- 7) **Di dare atto** inoltre che le risorse aggiuntive relative ai progetti di cui sopra sono destinate nel rispetto non solo dei C.C.N.L. di comparto ma anche di tutti gli altri vincoli richiamati dall'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 cit., e precisamente:
- > nel rispetto delle previsioni del DUP triennio 2023/2025 approvato con DCP 14/2023 e del Bilancio annuale dell'esercizio in corso approvato con DCC 15/2023, nel quale sono stanziati le relative spese, nonché nel rispetto degli equilibri di bilancio;
 - > nel rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto detti principi da un lato sono stati recepiti nell'ordinamento di questo Ente con propria deliberazione n. 30 del 10.03.2014 e, dall'altro lato, gli obiettivi per l'esercizio 2023 – in parte già contenuti nel PEG triennale 2022/2024 e nel DUP 2022/2024 - e che sono stati provvisoriamente assegnati con delibera presidenziale n. 79/2023 nonché nel PIAO sperimentale approvato con DP n. 78/2023 e saranno descritti in maniera compiuta nel PIANO DELLA PERFORMANCE E P.E.G. definitivi anni 2023/2025, di prossima approvazione all'interno del PIAO 2023/2025;
- 8) **Di dare atto che** una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo sarà inviata al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del relativo parere;
- 9) **Di dare finora mandato** al Presidente della delegazione trattante alla firma dell'accordo definitivo dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti;
- 10) **Di dare atto** che la presente deliberazione è adottata nel rispetto del principio di contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006 ss.mm. e dei vincoli di legge in materia dettagliatamente richiamati nelle premesse;
- 11) **Di trasmettere** copia della presente deliberazione ai Revisori dei Conti, all'OIV, alle OO.SS. provinciali ed alla RSU aziendale;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/8/2000 N. 267.



Provincia di Benevento

OGGETTO:

**CCNL 2019/2021 - CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2023 -
indirizzi al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica
ai fini della stipula dell'ipotesi di accordo 2023, parte economica**

PROPOSTA di DELIBERA per il PRESIDENTE Segretario Generale

RICHIAMATO, preliminarmente, il principio consolidato in materia, in base al quale la costituzione delle risorse non può formare oggetto di contrattazione integrativa, essendo riservata alla determinazione unilaterale dell'amministrazione, la quale provvede sulla base di proprie ed esclusive valutazioni, in relazione ai propri programmi di miglioramento dei servizi, nei limiti delle capacità di bilancio e soprattutto nel rispetto delle disposizioni di legge;

RILEVATO che:

- 1) l'Amministrazione, in applicazione delle vigenti disposizioni normative e contrattuali, approva il fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale del comparto, al fine di consentire alla Delegazione Trattante di provvedere al riparto in sede di contrattazione con le OO.SS.;
- 2) le somme che costituiscono il fondo si distinguono in risorse stabili e variabili: le prime, acquisite al fondo, restano confermate anche per gli esercizi successivi, con i dovuti incrementi previsti dai CCNL; le seconde, quantificate annualmente, sono legate ad esigenze contingenti, alla capacità di spesa dell'ente e al recupero di eventuali risorse dovute ad economie degli anni precedenti, e possono essere inserite nel fondo solo per l'esercizio finanziario di riferimento, nel rispetto della normativa vigente;

VISTO il CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali stipulato in data 16.11.2022 che ha fissato, all'art. 79, i criteri per la costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente;

CONSIDERATO che:

- l'art. 15, comma 5 del CCNL 21.05.2018 ha stabilito che, a seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti;
- ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022, la parte stabile del fondo è costituita annualmente dalle seguenti risorse:
 - ❖ comma 1, lettera a):
 - risorse di cui art. 67, comma 1, CCNL del 21.05.2018: un unico importo consolidato di tutte le risorse stabili indicate dall'art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori dei conti, al netto di quelle destinate alla retribuzione di posizione e risultato delle posizioni organizzative; l'importo così determinato resta confermato

con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;

➤ risorse di cui art. 67, comma 2, CCNL del 21.05.2018, tra le quali:

- lettera a): importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015;
- lettera b): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
- lettera c): 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; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;

❖ comma 1, lettera b): importo, su base annua, pari a Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018;

❖ comma 1, lettera c): risorse stanziare dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, in coerenza con il piano dei fabbisogni, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;

❖ comma 1, lettera d): importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 76 (*Incrementi degli stipendi tabellari*) riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono i suddetti incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;

❖ comma 1-bis: quota di risorse già a carico del bilancio corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1, per il personale inquadrato alla data di entrata in vigore del nuovo sistema di classificazione professionale, nei profili professionali della categoria B a cui si accedeva dalla posizione economica B3 e nei profili professionali della categoria D a cui si accedeva dalla posizione economica D3;

• ai sensi dell'art. 79 del CCNL 16.11.2022 gli enti possono altresì destinare al Fondo le seguenti ulteriori risorse, variabili di anno in anno:

❖ comma 2, lettera a):

➤ risorse di cui all'art. 67, comma 3, lettere a), b), c), d), f), g), j), k) CCNL del 21.05.2018, tra le quali:

- lettera d): importo una tantum corrispondente alle frazioni di retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato dal servizio, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, per frazioni di mese superiori a quindici giorni, oltre ai ratei di tredicesima mensilità; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

❖ comma 2, lettera b): un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente

sussista la relativa capacità di spesa;

- ❖ comma 2, lettera c): risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, ove nel bilancio sussista la relativa capacità di spesa;
- ❖ comma 2, lettera d): importo degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999;
- ❖ comma 3: importo per l'anno 2023 relativo alla quota fondo dell'incremento delle risorse di cui al comma 2, lettera c) in misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018;
- ❖ comma 5, quali risorse variabili ed una tantum da computare nel Fondo anno 2023:
 - importo delle quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) (Euro 84,50 per le unità di personale destinatarie del CCNL 16.11.2022 in servizio alla data del 31.12.2018) di competenza degli anni 2021 e 2022;
 - importo della quota relativa all'incremento di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 79, comma 6, del CCNL 16/11/2022, la quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di Elevata Qualificazione, di cui all'art. 16, del medesimo CCNL, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse di cui al comma 1, lettere b) e d), a quelle di cui ai commi 1-bis e 3, nonché ad altre risorse che siano escluse dal predetto limite in base alle disposizioni di legge;

RILEVATO che la Sezione delle autonomie della Corte dei conti con il parere n. 6 del 26 aprile 2018 sulle questioni di massima poste dalla Sezione regionale di controllo per la Puglia con la deliberazione n. 9/2018/QMIG e dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia con la deliberazione n. 40/2018/QMIG, ha enunciato il seguente principio di diritto; *“Gli incentivi disciplinati dall'art. 113 del d.lgs. n. 50 del 2016 nel testo modificato dall'art. 1, comma 526, della legge n. 205 del 2017, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75 del 2017”*, ritenendo che le risorse che alimentano gli incentivi per le funzioni tecniche vanno collocate fuori dal tetto del salario accessorio;

VISTO l'art. 8, commi 3 e 4, del D. L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 41/2023, che ha stabilito, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, per gli anni dal 2023 al 2026, per gli enti locali che rispettano i requisiti di cui al comma 4, la possibilità di incrementare, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5% della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016;

RITENUTO, pertanto, di incrementare la parte variabile del fondo per la contrattazione integrativa destinata al personale non dirigente in servizio, in misura non superiore al 5% della componente stabile del rispettivo fondo certificato nel 2016, pari ad € 39.488,72, previa verifica del rispetto dei requisiti richiamati al comma 4 del citato art 8 del D.L. n. 13/2023, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 41/2023;

DATO ATTO che nello schema del bilancio di previsione finanziario 2023/2025 approvato con deliberazione presidenziale n. 151 del 31.05.2023 per la successiva approvazione da parte dell'Organo Consiliare, è stato previsto l'aumento ad € 261.250,00 del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato degli incarichi di Elevata Qualificazione (ex Posizioni Organizzative);

RICORDATI i limiti di legge, relativi al contenimento del trattamento accessorio del personale, vigenti per gli anni 2015 e 2016:

- l'art. 9, comma 2-bis, ultimo periodo, del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della legge 147/2013, prevedeva che a decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio fossero decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del periodo precedente, ovvero per quanto operato nel quadriennio 2011-2014;
- l'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 prevedeva che, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non potesse superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015;

VISTI:

- l'art. 23, comma 2, del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il quale prevede che *“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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”*;
- l'art. 33, comma 2, del D. L. 34/2019, il quale dispone che il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018;

VISTO il DPCM 27 aprile 2020 il quale chiarisce che: *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

VISTO, altresì, il Decreto Interministeriale dell'11 gennaio 2022, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 49 del 28 febbraio 2022, attuativo dell'articolo 33, comma 1-bis, del decreto legge n. 34/2019, che definisce la disciplina in materia di assunzione di personale nelle Province e nelle Città metropolitane in base alla sostenibilità finanziaria, nonché i limiti del salario accessorio e che, in merito al salario accessorio, ha previsto che *“il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 1-bis del decreto legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro-capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”, prevedendo all'art. 1 comma 2 che “Le disposizioni di cui al presente decreto e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 1-bis, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano alle Province e Città metropolitane con decorrenza dal 1° gennaio 2022”.*

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, anche per l'anno 2023, il totale del trattamento accessorio non può essere superiore a quello dell'anno 2016, come costituito nel rispetto delle sopra citate

disposizioni, senza alcuna verifica da effettuare sulla riduzione del personale in servizio, in quanto, pur essendoci state nell'anno 2022 n. 2 assunzioni da mobilità, il numero dei dipendenti al 31.12.2022 (n. 74) è inferiore al numero dei dipendenti al 31.12.2018 (n. 111);

CONSIDERATO che:

- le riduzioni al trattamento accessorio, effettuate ai sensi dei citati art. 9, comma 2-*bis*, del D.L. 78/2010 e art. 1, comma 236 della legge 208/2015, si intendono consolidate ai fini del vigente rispetto del limite anno 2016;
- la legge 56/2014 “*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni dei comuni*”, la legge di stabilità 2015, approvata il 23 dicembre 2014, n. 190, in vigore dal 1° gennaio 2015 e le circolari n. 1/2015 e del 27.03.2015 della Funzione Pubblica hanno disciplinato e chiarito che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, ovvero al fondo destinato alla contrattazione integrativa, deve essere ridotto in misura proporzionale al trasferimento di personale;

RILEVATO che sulla parte stabile del fondo, secondo le modalità indicate nel parere del Ministero dell'Economia e delle Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, prot. n. 19097 del 07.03.2016, è stata effettuata una riduzione dello stesso in proporzione al personale cessato a qualunque titolo (pensionamenti, mobilità esterne, etc..) e che tale decurtazione è stata operata in misura corrispondente alla media delle risorse attribuite a ciascuna unità di personale nell'anno precedente la cessazione;

RILEVATO, altresì, che nel fondo sono state portate in riduzione le somme relative al finanziamento del trattamento accessorio:

- > del personale operante nelle funzioni del Mercato del Lavoro e delle Politiche attive del Lavoro, il cui finanziamento è carico del Ministero del Lavoro e della Regione Campania e che alla data del 01.06.2018 è stato trasferito nei ruoli della Regione Campania;
- > del personale addetto all'esercizio delle funzioni Museo/Biblioteca delegate alla Provincia ai sensi dell'art. 3, co. 2, della L.R. n. 14/2015, il cui finanziamento è carico della Regione Campania;
- > del personale che ai sensi dell'art. 3, co. 1, della L.R. n. 14/2015, è stato trasferito alla Regione Campania per l'esercizio delle funzioni non fondamentali;

DATO ATTO che il tetto di spesa non superabile ai sensi del D.Lgs. 75/2017 è di seguito rappresentato:

Descrizione	importo
fondo delle risorse decentrate anno 2016 (*)	€ 976.588,54
fondo del lavoro straordinario anno 2016	€ 84.236,61
limite anno 2016	€ 1.060.825,15

* comprensivo dell'importo di € 1.528,26 quale differenziale retributivo sulle progressioni orizzontali attribuite ai dipendenti a seguito degli aumenti contrattuali sulle posizioni iniziali - art. 67, comma 2, lett. b) CCNL del 21.05.2018

PRESO ATTO dell'**allegato sub 1** alla presente deliberazione - che ne forma parte integrante e sostanziale e con il quale si forniscono indirizzi alla DT di parte pubblica per la sottoscrizione della preintesa contrattuale anno 2023, parte economica, e che è stata elaborata in base alle esigenze sia strategiche

dell'amministrazione che gestionali della dirigenza rispetto agli obiettivi da raggiungere per l'anno in corso, si evince che:

- le Risorse Stabili soggette a limite 2016 ammontano ad **€ 643.066,67 (lettera A) allegato 1)**;
- le risorse variabili, soggette a limite 2016, sono pari ad **€ 72.257,36 (lettera C) allegato 1)**;
- il fondo lavoro straordinario rimane confermato **€ 84.236,61**;
- nuove risorse destinate al finanziamento delle elevate qualificazioni **€ 261.250,00**;
- il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 era pari complessivamente ad € 976.588,54 escluso lo straordinario per **€ 84.236,61 per un totale di € 1.060.825,15 e che dal confronto del fondo anno 2023 (risorse stabili e risorse variabili soggette a limite), pari nel suo complesso ad **€ 1.060.810,64= compreso** lo straordinario e le nuove risorse che si intende destinare al finanziamento delle elevate qualificazioni (**escluse** le somme non soggette al limite di cui alla lettera B) e D) dell'**allegato 1)**, **e quello dell'anno 2016**, pari ad **€ 1.060.825,15=**, risulta rispettata la previsione di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017, in quanto il fondo dell'anno 2023 è minore di quello dell'anno 2016;**
- vi sono **economie** relative all'anno **2022**, pari complessivamente ad **€ 69.636,07** e sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2023 non soggette a limite (lettera D) dell'**allegato 1)**;
- nelle risorse variabili sono state inserite
 - le somme a titolo di **incentivo di progettazione** di cui **all'art. 45 del d.lgs 36/2023 (ex 113 del D.Lgs. 50/2016)**
 - le somme relative ai **compensi per l'Avvocatura Provinciale** ex art. 79, comma 2, lettera a) CCNL 16.11.2022 e art. 67, comma 3, lettera c) CCNL 21.05.2018;

DATO ATTO CHE, per quanto concerne lo stanziamento delle nuove risorse per il finanziamento della elevate qualificazioni, l'incremento rispetto all'anno 2022 ritenuto opportuno da questa amministrazione nel rispetto dei limiti previsti dalla legge, risiede nella valorizzazione delle risorse umane e relative professionalità che sono impegnate nella gestione e coordinamento dei servizi dell'Ente come previsto dalla vigente normativa di settore e che lo stesso incremento risponde alle stesse logiche che sono state coerentemente adottate per tutte le voci del salario accessorio per l'annualità 2023, senza con ciò ridurre gli stanziamenti destinati alla valorizzazione di tutto il personale attraverso la performance collettiva ed individuale, che, comunque, ha sempre ottenuto validi riconoscimenti per ogni anno di utilizzo dei fondi per il salario accessorio;

SENTITI i dirigenti ed il Segretario Generale;

RITENUTO DI poter fornire i seguenti indirizzi al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai fini della stipula dell'ipotesi di accordo 2023, parte economica ed in particolare (lettere C) e D) dell'**allegato 1)**:

- 1) Incremento risorse per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa - art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022, nella misura di **euro 32.250,00**
- 2) Risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo

determinato, secondo capacità di spesa del bilancio - art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 nella misura di **euro 30.000,00**

- 3) Previsione di risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**art. 45 del d.lgs 36/2023 ex 113 del D.Lgs. 50/2016**) - art. 67, c. 3, lett. c) nella misura di **euro 89.000,00**
- 4) Previsione di risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**diritti e onorari sentenze**) - art. 67, comma 3, lett. c) nella misura di **euro 40.000,00**
- 5) incremento in misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 (adeguamento delle disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ecc.), ripartita in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (stanziamento per le posizioni organizzative) nella misura di **euro 8.068,00**
- 6) per gli anni dal 2023 al 2026, si autorizza l'incremento, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dell'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi nella misura di **euro 39.488,72**

DATO ATTO CHE, per quanto sopra

1. **IL TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2023 (TABELLE C e D dell'allegato 1) sono pari a € 337.209,15** di cui:
 1. **SOGGETTE** al limite art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 (**tabella C dell'allegato 1**) per **euro 72.257,36**
 2. **NON** soggette al limite art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 (**tabella D dell'allegato 1**) per **euro 264.951,79**
2. **DELLE RISORSE VARIABILI ANNO 2023 (TABELLE C e D dell'allegato 1) pari a € 337.209,15:**
 1. **euro 129.000,00** sono risorse previste da specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici e compensi avvocatura)
 2. **euro 208.209,15** sono risorse variabili pure oggetto di utilizzo secondo le indicazioni della delegazione trattante

ATTESO PERTANTO CHE, sentiti i dirigenti ed il Segretario Generale, si intendono fornire indirizzi alla DT di parte pubblica per il finanziamento delle voci variabili pure secondo il prospetto che segue:

VOCI CONTRATTUALI	Risorse che si intendono assegnare
Risorse destinate alla progressione economica	€ 36.150,00

dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
Indennità di reperibilità	€ 29.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Area Funzionari ed EQ	€ 48.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	€ 37.000,00
Indennità per il servizio esterno personale Polizia Locale	€ 300,00
Indennità di funzione personale Polizia Locale	€ 3.000,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	€ 36.150,00
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
TOTALE	€ 180.450,00

DATO ATTO CHE

- 1) Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del CCI 2021/2023 e dell'allegato regolamento per la disciplina **dell'attribuzione della progressione orizzontale**, in attuazione degli indirizzi contenuti nel Piano della Performance di cui alla **DP 182 del 02.08.2021** e delle relative risorse appostate nel bilancio di previsione, con decorrenza 1° gennaio 2021, in attuazione degli indirizzi contenuti nel DUP di cui alla **DCP 14 del 22.06.2023** e delle relative risorse appostate nel bilancio di previsione, con decorrenza 1° gennaio 2023, si autorizzano progressioni orizzontali per il personale appartenente alle categorie A-B-C-D, nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione ivi compresi i dipendenti in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca. Si autorizza lo stanziamento di **€ 36.150,00**
- 2) il **finanziamento della performance individuale e collettiva** con relativo premio sarà finanziata con le seguenti risorse:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 62.462,75
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa	€ 304.455,78

(quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

3) si autorizza inoltre la previsione di somme per premi correlati alla performance per il conseguimento di **obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance** o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione per € **62.250,00** di cui

1. € **32.250,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022 per progetti finanziati con il fondo per il potenziamento dei servizi
2. € **30.000,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 per progetti finanziati con fondi a carico del bilancio per attivazione di nuovi servizi a parità di risorse umane assegnate al servizio stesso e sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente

I progetti ammessi a finanziamento, meglio descritti nell'**allegato 2** alla presente deliberazione, verranno inseriti nel PIAO 2023 in correlazione con la sezione performance

Le risorse saranno destinate a premiare la partecipazione di personale nell'ottica della performance individuale e organizzativa di cui all'art 68, comma 2, del CCNL triennio 2016/2018, per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente, finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. L'importo che sarà reso disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo verrà stanziato annualmente dall'amministrazione in misura compatibile con le disponibilità di bilancio e nei limiti imposti dal CCNL.

I dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative dovranno:

7. Elaborare e schematizzare il progetto;
8. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire
9. indicare i concreti risultati cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
 - 4) i miglioramenti attesi dal progetto;
 - 5) i tempi di realizzazione;
 - 6) le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;
10. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
11. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno, reperendo i giusti profili professionali all'interno di tutti i servizi/settori dell'ente, garantendo la massima partecipazione di tutto il personale che intende contribuire alla buona riuscita del progetto ed al raggiungimento dell'obiettivo prefisso;
12. indicare l'importo complessivo del progetto e le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti, tenendo a

riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto.

I progetti saranno preventivamente sottoposti ad un triplice meccanismo di verifica:

- 4) verifica della coerenza con le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 e/o 5, lettera b) del CCNL/2018;
- 5) verifica della correttezza e della misurabilità degli indicatori, sulla credibilità dei target e sul rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance;
- 6) verifica sulla identificazione del gruppo di lavoro destinatario dell'incentivazione, la misura e i livelli di incentivazione.

A conclusione del progetto il Dirigente competente procederà a consuntivo ad esprimere un giudizio valutativo per ogni dipendente in precedenza individuato, secondo l'apporto quali-quantitativo fornito e l'impegno profuso ed, eventualmente, della categoria di appartenenza, utilizzando apposita scheda, secondo la seguente scala di valori:

- > **ECCELLENTE** 100% dell'incentivo teorico;
- > **BUONO** 75% dell'incentivo teorico;
- > **SUFFICIENTE** 50% dell'incentivo teorico;
- > **SCARSO** 25% dell'incentivo teorico.

Il medesimo dirigente, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi preposti ed in relazione ai risultati conseguiti, dovrà certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse al dirigente competente in materia di incentivazione del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti.

I risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei progetti confluiranno nella Relazione sulla performance, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa inclusi nel Piano della performance e verranno validati dall'OIV.

La Validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'erogazione delle incentivazioni previste dai progetti obiettivo.

Un dipendente non può partecipare a più di un progetto obiettivo per un medesimo periodo.

Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).

I compensi previsti nei progetti non spettano alle elevate qualificazioni alla luce della natura omnicomprensiva delle indennità contrattualmente attribuite in relazione agli incarichi loro conferiti, il contributo che apporteranno sarà valutato in sede di indennità di risultato spettante.

I progetti previsti per l'anno 2023 e per il triennio 2023/2025 sono previsti in parte nel DUP anno 2023/2025, come approvato con DCP 14/2023 ed indicati analiticamente nell'allegato sub 2 alla presente proposta di deliberazione

DATO ATTO inoltre che le risorse aggiuntive di cui sopra sono destinate nel rispetto non solo dei C.C.N.L. di comparto ma anche di tutti gli altri vincoli richiamati dall'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 cit., e precisamente:

- nel rispetto delle previsioni del DUP triennio 2023/2025 approvato con DCP 14/2023 e del Bilancio annuale dell'esercizio in corso approvato con DCC 15/2023, nel quale sono stanziati le relative spese, nonché nel rispetto degli equilibri di bilancio;
- nel rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto detti principi da un lato sono stati recepiti nell'ordinamento di questo Ente con propria deliberazione n. 30 del 10.03.2014 e, dall'altro lato, gli obiettivi per l'esercizio 2023 – in parte già contenuti nel PEG triennale 2022/2024 e nel DUP 2022/2024 - e che sono stati provvisoriamente assegnati con delibera presidenziale n. 79/2023 nonché nel PIAO sperimentale approvato con DP n. 78/2023 e saranno descritti in maniera compiuta nel PIANO DELLA PERFORMANCE E P.E.G. definitivi anni 2023/2025, di prossima approvazione all'interno del PIAO 2023/2025;

RITENUTO in questa sede approvare anche i primi tre verbali anno 2023 della Delegazione Trattante ed in particolare:

- ❖ verbale n. 1 del 14.04.2023
- ❖ verbale n. 2 del 09.06.2023
- ❖ verbale n. 3 del 13.07.2023

RITENUTO, in ultima istanza, di

- di invitare la delegazione trattante a chiudere l'ipotesi di CCDI 2023 parte giuridica sulla base delle nuove norme stabilite dal CCNL 2019/2021, modificative del CCDI vigente;
- dettare indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica, per la definizione di un accordo collettivo decentrato integrativo modificativo del vigente CCDI, per la parte economica riferita all'anno 2023;

VISTA la deliberazione presidenziale n. 311 del 16.12.2022 con la quale si modificava la composizione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alla contrattazione decentrata integrativa;

DATO ATTO che la deliberazione ad adottarsi sarà trasmessa alle OO.SS. ed alle RSU;

DATO ATTO, altresì, che prima della sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per la parte economica 2023 si provvederà agli adempimenti previsti dall'art. 40-bis, c. 1, D. Lgs n. 165/2001, ad oggetto "Controlli in materia di contrattazione integrativa";

VISTI i C.C.N.L. per il comparto Regioni-Autonomie locali nel tempo vigenti in materia di relazioni sindacali;

Viste le Deliberazioni del Consiglio Provinciale:

- n. 13 del 22.06.2023: "*Rendiconto dell'Esercizio Finanziario 2022 . Approvazione definitiva ex art. 1 co.55 L. 56/2014*".

- n. 14 del 22.06.2023: “Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all’art. 170, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 - Periodo 2023/2025 contenente : Piano Triennale Opere Pubbliche 2023/2025 - Piano Biennale Forniture di Beni e Servizi - Piano Alienazioni e Valorizzazioni Immobiliari - Piano Triennale del Fabbisogno del Personale. Approvazione definitiva ex art. 1 co.55 L. 56/2014”.
- n. 15 del 22.06.2023: “Bilancio di previsione 2023/2025 e suoi allegati contenente Variazione Bilancio di Previsione 2022/2024 – Esercizio Provvisorio - ex art. 175 co.4 del D.Lgs 267/200 e variazione al programma triennale 2022/2024. Finanziamenti PNRR. Approvazione definitiva ex art. 1 co.55 L. 56/2014”.

VISTE le Deliberazioni Presidenziali:

- n. 94 del 06.04.2023 con la quale è stata approvata una revisione della macrostruttura organizzativa dell’Ente, che individua e definisce la struttura fondamentale dell’Ente nell’Organigramma e Funzionigramma;
- n. 122 del 09.05.2023 con la quale si rinvia al 01.07.2023 l’entrata in vigore dell’assetto organizzativo dell’ente approvata con DP 94/2023 innanzi richiamata;

RICHIAMATE pure le Deliberazioni Presidenziali:

- n. 78 del 20.03.2023 di approvazione del PIAO Semplificato 2022/2024, in attesa della approvazione del nuovo PIAO per il TRIENNIO 2023/2025 che verrà definito ed approvato dopo l’approvazione del DUP e del bilancio di previsione 2023/2025;
- n. 79 del 20.03.2023 di approvazione del Piano della performance provvisorio per l’anno 2023, in attesa della approvazione del Piano della performance definitivo 2023/2025 che costituirà apposita sottosezione del nuovo PIAO 2023/2025;

RICHIAMATO il Decreto Presidenziale n.129 del 29.11.2022 con la dott.ssa Maria Luisa Dovetto viene nominata quale Segretario Generale titolare della sede di Segreteria Convenzionata tra la Provincia di Benevento ed il Comune di Cautano (BN), classe 1°;

VISTI:

- il TUEL approvato con D.Lgs. n.267 del 18/08/2000;
- lo Statuto della Provincia;
- il vigente Regolamento sull’Ordinamento dei Servizi e degli Uffici della Provincia di Benevento;

Attesa la propria competenza ai sensi dell’articolo 107 del D.Lgs. 18.8.2000, n.267 (Testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali) e s.m.i.;

RESO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso ai sensi dell’art. 49 del Tuel;

PROPONE DI DELIBERARE

12) Di prendere atto che per l’anno 2023 e sinora hanno avuto luogo n. 3 incontri tra le parti negoziali per la definizione degli istituti del nuovo contratto collettivo nazionale 2019/2021 nonché per l’avvio delle trattative per la definizione del CCD integrativo per gli anni 2023-2024-2025 parte giuridica e l’utilizzo delle risorse integrative per l’annualità economica 2023 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;

13) Di poter formalizzare le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo del C.C.D.I. parte economica anno 2023 e per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2023 ai fini della stipula dell'accordo definitivo ed in particolare:

- 7) Incremento risorse per un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, relativo al personale destinatario del presente CCNL, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa - art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022, nella misura di **euro 32.250,00**
- 8) Stanziamento di risorse finalizzate ad adeguare le disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, anche connesse ad assunzioni di personale a tempo determinato, secondo capacità di spesa del bilancio - art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 nella misura di **euro 30.000,00**
- 9) Previsione di risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**art. 45 del d.lgs 36/2023 ex 113 del D.Lgs. 50/2016**) - art. 67, c. 3, lett. c) nella misura di **euro 89.000,00**
- 10) Previsione di risorse derivanti da disposizioni di legge per specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge (**diritti e onorari sentenze**) - art. 67, comma 3, lett. c) nella misura di **euro 40.000,00**
- 11) Incremento in misura complessivamente non superiore allo 0,22 per cento del monte salari 2018 delle risorse di cui all'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 (adeguamento delle disponibilità del Fondo sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva degli enti, ecc.), ripartita in misura proporzionale sulla base degli importi relativi all'anno 2021 delle risorse del Fondo e dello stanziamento di cui all'art. 17, comma 6 (stanziamento per le posizioni organizzative) nella misura di **euro 8.068,00**
- 12) Incremento per gli anni dal 2023 al 2026, oltre il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dell'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore al 5 per cento della componente stabile di ciascuno dei fondi certificati nel 2016, al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi nella misura di **euro 39.488,72**

14) Di dare atto che, per quanto sopra

- 3) **IL TOTALE RISORSE VARIABILI ANNO 2023 (TABELLE C e D dell'allegato 1) sono pari a € 337.209,15** di cui:
 1. **SOGGETTE** al limite art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 (**tabella C dell'allegato 1**) per **euro 72.257,36**
 2. **NON** soggette al limite art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017 (**tabella D dell'allegato 1**) per **euro 264.951,79**
- 4) **DELLE RISORSE VARIABILI ANNO 2023 (TABELLE C e D dell'allegato 1) pari a € 337.209,15:**

1. **euro 129.000,00** sono risorse previste da specifiche disposizioni di legge (incentivi tecnici e compensi avvocatura)
2. **euro 208.209,15** sono risorse variabili pure oggetto di utilizzo secondo le indicazioni della delegazione trattante

15) **Di poter fornire** indirizzi alla DT di parte pubblica per il finanziamento delle voci variabili pure, sentiti i dirigenti ed il Segretario Generale, secondo il prospetto che segue:

VOCI CONTRATTUALI	Risorse che si intendono assegnare
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	€ 36.150,00
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
Indennità di reperibilità	€ 29.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Area Funzionari ed EQ	€ 48.000,00
Indennità per specifiche responsabilità Aree Operatori, Operatori Esperti e Istruttori	€ 37.000,00
Indennità per il servizio esterno personale Polizia Locale	€ 300,00
Indennità di funzione personale Polizia Locale	€ 3.000,00
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno all'interno delle Aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ (decorrenza 01.01.2023)	€ 36.150,00
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 14.000,00
TOTALE	€ 180.450,00

16) **Di dare atto che:**

- 3) Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del CCI 2021/2023 e dell'allegato regolamento per la disciplina **dell'attribuzione della progressione orizzontale**, in attuazione degli indirizzi contenuti nel Piano della Performance di cui alla **DP 182 del 02.08.2021** e delle relative risorse appostate nel bilancio di previsione, con decorrenza 1° gennaio 2021, in attuazione degli indirizzi contenuti nel DUP di cui alla **DCP 14 del 22.06.2023** e delle relative risorse appostate nel bilancio di previsione, con decorrenza 1° gennaio 2023, si autorizzano progressioni orizzontali per il personale appartenente

alle categorie A-B-C-D, nella misura massima del 50% dei dipendenti in servizio, aventi diritto alla progressione ivi compresi i dipendenti in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca. Si autorizza lo stanziamento di € **36.150,00**

- 4) il **finanziamento della performance individuale e collettiva** con relativo premio sarà finanziata con le seguenti risorse:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 62.462,75
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 304.455,78
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

- 17) **Di poter autorizzare**, inoltre la previsione di somme per premi correlati alla performance per il conseguimento di **obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance** o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione per € **62.250,00 di cui**

1. € **32.250,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera b) CCNL 16.11.2022 per progetti finanziati con il fondo per il potenziamento dei servizi
2. € **30.000,00** ai sensi dell'art. 79, comma 2, lettera c) CCNL 16.11.2022 per progetti finanziati con fondi a carico del bilancio per attivazione di nuovi servizi a parità di risorse umane assegnate al servizio stesso e sulla base di scelte organizzative, gestionali e di politica retributiva dell'ente

I progetti ammessi a finanziamento, meglio descritti nell'**allegato 2** alla presente deliberazione, verranno inseriti nel PIAO 2023 in correlazione con la sezione performance

Le risorse saranno destinate a premiare la partecipazione di personale nell'ottica della performance individuale e organizzativa di cui all'art 68, comma 2, del CCNL triennio 2016/2018, per promuovere il miglioramento organizzativo dell'attività gestionale e progettuale dell'ente, finalizzato al conseguimento di un più alto livello di efficienza ed efficacia dei servizi. L'importo che sarà reso disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo verrà stanziato annualmente dall'amministrazione in misura compatibile con le disponibilità di bilancio e nei limiti imposti dal CCNL.

I dirigenti di riferimento delle diverse strutture operative dovranno:

13. Elaborare e schematizzare il progetto;
14. identificare i bisogni specifici cui il progetto intende dare risposta, in termini di miglioramento, come pure i servizi su cui si vuole intervenire
15. indicare i concreti risultati cui è finalizzato il progetto, e segnatamente:
 - 7) i miglioramenti attesi dal progetto;
 - 8) i tempi di realizzazione;
 - 9) le modalità di realizzazione e di verifica dei risultati;

16. indicare i risultati oggettivamente verificati attraverso standard, indicatori, strumenti di misurazione e/o attraverso i giudizi espressi dall'utenza;
17. definire il gruppo di lavoro, i compiti e le responsabilità di ciascuno, reperendo i giusti profili professionali all'interno di tutti i servizi/settori dell'ente, garantendo la massima partecipazione di tutto il personale che intende contribuire alla buona riuscita del progetto ed al raggiungimento dell'obiettivo prefisso;
18. indicare l'importo complessivo del progetto e le modalità di ripartizione delle risorse premiali destinate al gruppo di lavoro nella ipotesi in cui i risultati vengano conseguiti, tenendo a riferimento il numero dei dipendenti coinvolti e della partecipazione richiesta da ciascuno al progetto.

I progetti saranno preventivamente sottoposti ad un triplice meccanismo di verifica:

- 7) verifica della coerenza con le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4 e/o 5, lettera b) del CCNL/2018;
- 8) verifica della correttezza e della misurabilità degli indicatori, sulla credibilità dei target e sul rispetto dei requisiti minimali degli obiettivi di performance;
- 9) verifica sulla identificazione del gruppo di lavoro destinatario dell'incentivazione, la misura e i livelli di incentivazione.

A conclusione del progetto il Dirigente competente procederà a consuntivo ad esprimere un giudizio valutativo per ogni dipendente in precedenza individuato, secondo l'apporto quali-quantitativo fornito e l'impegno profuso ed, eventualmente, della categoria di appartenenza, utilizzando apposita scheda, secondo la seguente scala di valori:

- > **ECCELLENTE** 100% dell'incentivo teorico;
- > **BUONO** 75% dell'incentivo teorico;
- > **SUFFICIENTE** 50% dell'incentivo teorico;
- > **SCARSO** 25% dell'incentivo teorico.

Il medesimo dirigente, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi preposti ed in relazione ai risultati conseguiti, dovrà certificare l'utilizzo parziale o totale delle risorse al dirigente competente in materia di incentivazione del personale, indicando la ripartizione dell'incentivo fra il gruppo di lavoro e proponendo le quote individuali spettanti.

I risultati conseguiti attraverso la realizzazione dei progetti confluiranno nella Relazione sulla performance, così come avviene per tutti gli obiettivi di performance organizzativa inclusi nel Piano della performance e verranno validati dall'OIV.

La Validazione della Relazione sulla performance costituisce condizione inderogabile per l'erogazione delle incentivazioni previste dai progetti obiettivo.

Un dipendente non può partecipare a più di un progetto obiettivo per un medesimo periodo.

Non possono essere oggetto di progetto/i specifico/i quelle attività che vengono già remunerate con incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivo funzioni tecniche).

I compensi previsti nei progetti non spettano alle elevate qualificazioni alla luce della natura omnicomprensiva delle indennità contrattualmente attribuite in relazione agli incarichi loro conferiti, il contributo che apportheranno sarà valutato in sede di indennità di risultato spettante.

I progetti previsti per l'anno 2023 e per il triennio 2023/2025 sono previsti in parte nel DUP anno 2023/2025, come approvato con DCP 14/2023 ed indicati analiticamente nell'allegato sub 2 alla presente proposta di deliberazione

18) Di dare atto inoltre che le risorse aggiuntive relative ai progetti di cui sopra sono destinate nel rispetto non solo dei C.C.N.L. di comparto ma anche di tutti gli altri vincoli richiamati dall'art. 40 c. 3 quinquies del D.Lgs. n. 165/2001 cit., e precisamente:

- > nel rispetto delle previsioni del DUP triennio 2023/2025 approvato con DCP 14/2023 e del Bilancio annuale dell'esercizio in corso approvato con DCC 15/2023, nel quale sono stanziati le relative spese, nonché nel rispetto degli equilibri di bilancio;
- > nel rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D.Lgs. n. 150/2009, in quanto detti principi da un lato sono stati recepiti nell'ordinamento di questo Ente con propria deliberazione n. 30 del 10.03.2014 e, dall'altro lato, gli obiettivi per l'esercizio 2023 – in parte già contenuti nel PEG triennale 2022/2024 e nel DUP 2022/2024 - e che sono stati provvisoriamente assegnati con delibera presidenziale n. 79/2023 nonché nel PIAO sperimentale approvato con DP n. 78/2023 e saranno descritti in maniera compiuta nel PIANO DELLA PERFORMANCE E P.E.G. definitivi anni 2023/2025, di prossima approvazione all'interno del PIAO 2023/2025;

19) Di dare atto che una volta sottoscritta l'ipotesi di accordo sarà inviata al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del relativo parere;

20) Di dare finora mandato al Presidente della delegazione trattante alla firma dell'accordo definitivo dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti;

21) Di dare atto che la deliberazione sarà adottata nel rispetto del principio di contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa di cui all'art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006 ss.mm. e dei vincoli di legge in materia dettagliatamente richiamati nelle premesse;

22) Di trasmettere copia della deliberazione ad adottarsi ai Revisori dei Conti, all'OIV, alle OO.SS. provinciali ed alla RSU aziendale;

Di dichiarare la deliberazione ad adottarsi immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18/8/2000 N. 267.

Benevento, li 18/07/2023

*Il Responsabile del
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*

f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto



Provincia di Benevento

Proposta di Delibera Presidenziale N. 19 del 18/07/2023
Segretario Generale

PARERI

PARERE di REGOLARITÀ TECNICA - Art. 49 D.LGS. 267/2000

Il sottoscritto DIRIGENTE del Segretario Generale esprime sul presente atto parere **Favorevole**, in ordine alla **regolarità tecnica**, ai sensi dell'art. 49 del DLgs. n. 267/2000.

Motivazione:

Benevento, 18/07/2023

f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

PARERE di REGOLARITÀ CONTABILE - Art. 49 D.LGS. 267/2000

Il sottoscritto RESPONSABILE del SERVIZIO FINANZIARIO esprime sul presente atto parere **Favorevole** in ordine alla **regolarità contabile**, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Motivazione:

Benevento, 19/07/2023

Il Responsabile P.O.
Servizio Programmazione e Bilancio
f.to Dott. Armando Mongiovì

Il Dirigente
Settore Amministrativo-Finanziario
f.to Avv. Nicola Boccalone

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
f.to Nino Lombardi

II IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

Si attesta che:

- ✓ **la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile in data odierna ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs.vo n.267 dell' 8/8/2000.**
- ✓ **se ne dispone la pubblicazione all'Albo Pretorio online.**
- è divenuta esecutiva in data _____ decorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione, ai sensi dell'art.134, comma 3, del D.Lgs.vo n.267 del 18.8.2000.

II IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto

=====

Copia conforme all'originale agli Atti per uso amministrativo 19/07/2023

II IL SEGRETARIO GENERALE
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto
