

La presente deliberazione viene affissa il 21/12/2021 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



PROVINCIA di BENEVENTO

COPIA Deliberazione n. 297 del 20/12/2021 del Vice Presidente della Provincia

Oggetto: Presa d'atto della ipotesi di accordo decentrato integrativo anno 2021 - indirizzi alla delegazione trattante e delega alla firma dell'accordo definitivo

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **venti** del mese **dicembre** alle ore **12:10** presso la Rocca dei Rettori il Vice Presidente della Provincia, Nino Lombardi, ha adottato la presente deliberazione.

Partecipa 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** in data 3 febbraio, 16 novembre e 15 dicembre 2021 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per gli anni 2021-2022-2023 e l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2021 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- 2) **Di poter confermare** tutto quanto contenuto nella ipotesi di accordo di data 15.12.2021 e formalizzare le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo modificativo/integrativo del C.C.D.I. per l'anno 2021 per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2021 ai fini della stipula dell'accordo definitivo ed in particolare:
- 1) Previsione di somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. **67, comma 4, comma 3, lett. h) e comma 6 per un importo corrispondente allo 0,52% su base annua**, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza
 - 2) 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. 113 D.Lgs. n. 50/2016**, come mod. dall'art. 76 D.Lgs. n. 56/2017) - art. 67, c. 3, lett. c) nella misura di euro 250.000,00
 - 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 (**diritti e onorari sentenze**) - art. 67, comma 3, lett. c) nella misura di euro 40.000,00
 - 4) Prevedere il finanziamento delle seguenti **voci variabili** ricorrenti con relativi importi:

	Risorse assegnate	
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno per le cat. A-B-C-D (decorrenza 01.01.2021)	€ 17.721,06	Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del CCI 2021/2023 e dell'allegato
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 10.000,00	
Indennità di reperibilità	€ 25.000,00	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 6.400,00	
Indennità per specifiche responsabilità cat. D	€ 15.000,00	
Indennità per specifiche responsabilità cat. C-B	€ 6.000,00	
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00	
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00	

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, si effettuerà una progressione economica orizzontale 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.

I contingenti di personale in servizio alla data del 01.01.2021 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 29 unità tra personale relativo alle funzioni fondamentali personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca

- 5) Prevedere il **finanziamento della performance individuale e collettiva** con relativo premio come segue:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 49.777,70

(quota del 30% delle risorse variabili)	
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 234.625,64
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

- 6) Previsione 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 **€ 56.000,00**

Si confermano tutti i progetti come approvati con deliberazione n. 182 del 02.08.2021 di approvazione del piano della performance, meglio descritti nell'allegato 3 alla presente proposta di deliberazione.

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 come individuato nel piano della performance
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;
6. 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 posizioni organizzative 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 (art 18 comma 1 lettera h) CCNL Triennio 2016/2018).

I progetti previsti per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023 sono descritti analiticamente nel Piano della Performance anno 2021/2023, come approvato con DP 182/2021 (allegato sub 3).

- 3) **Di dare atto che** con nota protocollo 28012 del 15.12.2021, copia della ipotesi di accordo di data 15.12.2021 è stato inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del relativo parere;
- 4) **Di dare mandato** al Presidente della delegazione trattante alla firma dell'accordo definitivo dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti;
- 5) **Dare mandato** al dirigente del Servizio Personale ed al dirigente del settore amministrativo finanziario di reperire le risorse idonee per sostenere l'onere relativo all'aumento del valore dei buoni pasto dando conto in apposito atto ricognitivo del rispetto dei limiti di spesa del personale come da normativa vigente e del rispetto degli equilibri di bilancio;
- 6) **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;
- 7) **Di trasmettere** copia del presente provvedimento ai Revisori dei Conti, all'OIV, alle OO.SS. provinciali ed alla RSU aziendale;
- 8) **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:

Presenza d'atto della ipotesi di accordo decentrato integrativo anno 2021 - indirizzi alla delegazione trattante e delega alla firma dell'accordo definitivo

PROPOSTA di DELIBERA per il PRESIDENTE SETTORE SERVIZI STAFF E SUPPORTO

VISTO l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009 più volte citato, laddove stabilisce, al comma 3 quinquies, che *“la contrattazione collettiva nazionale dispone, per le amministrazioni di cui al comma 3 dell'articolo 41, le modalità di utilizzo delle risorse indicate all'art. 45, comma 3-bis, individuando i criteri e i limiti finanziari entro i quali si deve svolgere la contrattazione integrativa. Le regioni, per quanto concerne le proprie amministrazioni, e gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa. Lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del decreto legislativo di attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*;

VISTO il comma 3 dell'art. 45 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, ai sensi del quale *“i contratti collettivi definiscono, in coerenza con le disposizioni legislative vigenti, trattamenti economici accessori collegati:*

- 1) *alla performance individuale;*
- 2) *alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*
- 3) *all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute”*;

RICHIAMATO l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare i commi 3 bis e 3 quinquies, che disciplinano la contrattazione collettiva integrativa negli enti locali;

RICORDATO CHE:

- in data 16 novembre e 15 dicembre 2021 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per gli anni 2021-2022-2023 e l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2021 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- in data 03.12.2018 si stipulava definitivamente il CCI 2018-2020 del personale provinciale non dirigente, valido per il triennio normativo 2018-2019-2020;
- con determinazione n. 2234 del 02.12.2021 si costituiva il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, ai sensi dell'art. 67 del CCNL Funzioni locali del 21.05.2018;

- le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità sono pari ad €190.950,00=;

VISTO il C.C.N.L. del Personale del Comparto Funzioni Locali 2016/2018, stipulato in data 21.05.2018 e precedenti;

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) il CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 ha fissato, all'art. 67, i criteri per la costituzione del fondo destinato alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività;
- 3) 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, possono essere inserite nel fondo solo per l'esercizio finanziario di riferimento, nel rispetto della normativa vigente.

VISTO:

- Il D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- Il C.C.N.L. del Personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie Locali del 21.05.2018;

PRESO ATTO CHE

- le Risorse Stabili ammontano ad **€ 649.057,50** come da allegato 1;
- le risorse variabili sono pari ad **€ 165.925,67** come da allegato 1;
- il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 era pari complessivamente ad **€ 976.588,54 e che** dal confronto del fondo anno 2021 (*risorse stabili e risorse variabili*), pari nel suo complesso ad **€ 963.557,50=** (**escluse** le somme destinate alla incentivazione del personale dell'ufficio tecnico a fronte della realizzazione di OO.PP. e le somme destinate all'avvocatura per diritti ed onorari e **compreso** lo straordinario e le risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative ed alta professionalità), e quello dell'anno 2016, pari ad € 976.588,54=, risulta rispettata la previsione di cui al comma 2, art. 23, del D.Lgs. 75/2017, in quanto il fondo dell'anno 2019 è inferiore a quello dell'anno 2016;
- il fondo del lavoro straordinario per l'anno 2019 resta confermato nell'importo complessivo pari ad **€ 84.236,61=**;
- vi sono economie relative all'anno 2020, pari complessivamente ad € 86.549,15 e sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2021;
- nelle risorse variabili sono state inserite le somme a titolo di incentivo di progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e quelle dei compensi per l'Avvocatura Provinciale;

SENTITI i dirigenti ed il Segretario Generale;

RITENUTO DI poter confermare tutto quanto contenuto nella ipotesi di accordo e fornire i seguenti indirizzi al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica ai fini della stipula dell'accordo definitivo, fermo restando il parere dei Revisori dei conti richiesto con nota protocollo 28012 del 15.12.2021 ed in particolare:

- 1) Previsione di somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. **67, comma 4, comma 3, lett. h) e comma 6 per un importo corrispondente allo 0,52% su base annua**, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza
- 2) 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. 113 D.Lgs. n. 50/2016**, come mod. dall'art. 76 D.Lgs. n. 56/2017) - art. 67, c. 3, lett. c) nella misura di euro 250.000,00
- 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 (**diritti e onorari sentenze**) - art. 67, comma 3, lett. c) nella misura di euro 40.000,00
- 4) Prevedere il finanziamento delle seguenti **voci variabili** ricorrenti con relativi importi:

	Risorse assegnate
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno per le cat. A-B-C-D (decorrenza 01.01.2021)	€ 17.721,06
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 10.000,00
Indennità di reperibilità	€ 25.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 6.400,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D	€ 15.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. C-B	€ 6.000,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00

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, si effettuerà una progressione economica orizzontale 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.

I contingenti di personale in servizio alla data del 01.01.2021 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 29 unità tra personale relativo alle funzioni fondamentali personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca

- 5) Prevedere il **finanziamento della performance individuale e collettiva** con relativo premio come segue:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 49.777,70
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 234.625,64

- 6) Previsione 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 **€ 56.000,00**

Si confermano tutti i progetti come approvati con deliberazione n. 182 del 02.08.2021 di approvazione del piano della performance, meglio descritti nell'allegato 3 alla presente proposta di deliberazione.

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 come individuato nel piano della performance
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;
6. 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 posizioni organizzative 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 (art 18 comma 1 lettera h) CCNL Triennio 2016/2018).

I progetti previsti per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023 sono descritti analiticamente nel Piano della Performance anno 2021/2023, come approvato con DP 182/2021 (allegato sub 3)

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 2021/2023 approvato con DCP 2/2021 e del Bilancio annuale dell'esercizio in corso approvato con DCC 3/2021, nel quale sono stanziati le relative spese, nonché nel rispetto degli equilibri di bilancio;
- nel rispetto del limite di "spesa di personale" annua, riferito al valore medio del triennio 2011/2013, come stabilito dal comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 ss.mm. come modificato dall'art. 3 comma 5 bis della legge 114/2014;
- 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;

RITENUTO, in ultima istanza, di 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 2021 con conferma di tutto quanto stabilito a livello normativo con il CCDI 2019 e 2020;

RITENUTO in questa sede approvare anche i primi tre verbali anno 2021 della Delegazione Trattante ed in particolare:

- ❖ verbale n. 1 del 03.02.2021
- ❖ verbale n. 2 del 16.11.2021

❖ verbale n. 3 del 15.12.2021

CONSIDERATO in particolare il confronto sindacale sull'argomento aumento del valore dei BUONI PASTO e ritenuto di poter fornire indirizzi al dirigente amministrativo finanziario per il reperimento delle risorse necessarie nel rispetto dei vincoli di legge relativi alle spese di personale e degli equilibri di bilancio;

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

VISTO il D.Lgs 165/2001 e ss.m.ii.

VISTO l'art. 48 del D.Lgs. 267/2000:

PROPONE DI DELIBERARE

9) **di prendere atto che** in data 3 febbraio, 16 novembre e 15 dicembre 2021 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per gli anni 2021-2022-2023 e l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2021 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;

10) **Di poter confermare** tutto quanto contenuto nella ipotesi di accordo di data 15.12.2021 e formalizzare le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo modificativo/integrativo del C.C.D.I. per l'anno 2021 per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2021 ai fini della stipula dell'accordo definitivo ed in particolare:

- 7) Previsione di somme derivanti applicazione del combinato disposto dell'art. **67, comma 4, comma 3, lett. h) e comma 6 per un importo corrispondente allo 0,52% su base annua**, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza
- 8) 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. 113 D.Lgs. n. 50/2016**, come mod. dall'art. 76 D.Lgs. n. 56/2017) - art. 67, c. 3, lett. c) nella misura di euro 250.000,00
- 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 (**diritti e onorari sentenze**) - art. 67, comma 3, lett. c) nella misura di euro 40.000,00
- 10) Prevedere il finanziamento delle seguenti **voci variabili** ricorrenti con relativi importi:

	Risorse assegnate	
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno per le cat. A-B-C-D (decorrenza 01.01.2021)	€ 17.721,06	Sulla base di quanto indicato dall'art. 4 del CCI 2021/2023 e dell'allegato
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 10.000,00	
Indennità di reperibilità	€ 25.000,00	
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 6.400,00	
Indennità per specifiche responsabilità cat. D	€ 15.000,00	
Indennità per specifiche responsabilità cat. C-B	€ 6.000,00	
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00	
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00	

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, si effettuerà una progressione economica orizzontale 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.

I contingenti di personale in servizio alla data del 01.01.2021 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 29 unità tra personale relativo alle funzioni fondamentali personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca

11) Prevedere il **finanziamento della performance individuale e collettiva** con relativo premio come segue:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale (quota del 30% delle risorse variabili)	€ 49.777,70
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 234.625,64
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

12) Previsione 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 **€ 56.000,00**

Si confermano tutti i progetti come approvati con deliberazione n. 182 del 02.08.2021 di approvazione del piano della performance, meglio descritti nell'allegato 3 alla presente proposta di deliberazione.

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 come individuato nel piano della performance
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;

12. 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 posizioni organizzative 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 (art 18 comma 1 lettera h) CCNL Triennio 2016/2018).

I progetti previsti per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023 sono descritti analiticamente nel Piano della Performance anno 2021/2023, come approvato con DP 182/2021 (allegato sub 3).

11) Di dare atto che con nota protocollo 28012 del 15.12.2021, copia della ipotesi di accordo di data 15.12.2021 è stato inviato al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del relativo parere;

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

13) Dare mandato al dirigente del Servizio Personale ed al dirigente del settore amministrativo finanziario di reperire le risorse idonee per sostenere l'onere relativo all'aumento del valore dei buoni pasto dando

conto in apposito atto ricognitivo del rispetto dei limiti di spesa del personale come da normativa vigente e del rispetto degli equilibri di bilancio;

- 14) 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;
- 15) Di trasmettere** copia del presente provvedimento ai Revisori dei Conti, all'OIV, alle OO.SS. provinciali ed alla RSU aziendale;
- 16) 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 16/12/2021

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

*IL DIRIGENTE AD INTERIM
f.to Dott.ssa Maria Luisa Dovetto*



Provincia di Benevento

Proposta di Delibera Presidenziale N. 30 del 16/12/2021
SETTORE SERVIZI STAFF E SUPPORTO

PARERI

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

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

Motivazione:

Benevento, 16/12/2021

IL DIRIGENTE AD INTERIM
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, 17/12/2021

Il Responsabile P.O.
Servizio Programmazione e Bilancio
f.to Dott. Serafino De Bellis

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

Letto, confermato e sottoscritto

**Il Vice Presidente
f.to Nino Lombardi**

**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.

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

=====

Copia conforme all'originale agli Atti per uso amministrativo 20/12/2021

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