



**IPOTESI DI
CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO
DI PARTE NORMATIVA TRIENNIO 2023/2025**
Per il personale dell'ERSI, ENTE REGIONALE SERVIZIO IDRICO

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE DIPENDENTE
2023 – 2025**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE PER GLI ANNI 2023 – 2025

In data 21.12.2023 alle ore 10.30 presso la sede ERSI di VIA.WEB..., ha avuto luogo l'incontro tra:

la Delegazione di parte pubblica, composta da:

- – Presidente; D'ALOSIO SILVIA F.to Elettronicamente
- ..FABIO.FERRANTE.....; F.to Elettronicamente
-

la Rappresentanza Sindacale Unitaria, nella persona di:

- ANNA RUGGIERI;

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- C.G.I.L. – FP: ..LUCA FUSARI... F.to Elettronicamente
- C.I.S.L. – FP: ...DOLANTINA MARGIOTTA F.to Elettronicamente
- U.I.L. – FPL: ...PINO TRUSSO... F.to Elettronicamente

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente dell'ERSI Abruzzo, relativo agli anni 2023 – 2025.

CONTRATTO INTEGRATIVO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI ART. 1 - Finalità

1. Il presente contratto integrativo disciplina le materie rimesse a tale livello dalla legislazione e dalla contrattazione nazionale.
2. A tal fine, gli obiettivi da conseguire sono:
 - a) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati;
 - b) proseguire nel processo di miglioramento organizzativo, gestionale e produttivo, anche attraverso l'ottimale utilizzazione e valorizzazione del personale, aumentandone il livello di responsabilizzazione - individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - c) incrementare il processo formativo, ritenendolo indispensabile per la valorizzazione del personale, per adeguarlo ai processi di innovazione e per il miglioramento dei risultati dell'Ente;
 - d) promuovere la progressione economica orizzontale;
 - e) introdurre elementi di flessibilità e una politica attiva, del lavoro nella gestione delle risorse umane, avendo attenzione alle modalità di attuazione di strumenti quali:
 - i) il tempo parziale (giornaliero, settimanale, mensile o annuale);
 - ii) la gestione degli orari, dei turni e dei tempi di lavoro;
 - iii) la mobilità interna;
 - iv) la produttività e le forme di incentivazione;
 - v) la retribuzione di posizione e di risultato;
 - f) sostenere le attività culturali, assistenziali e ricreative per tutto il personale;
 - g) favorire la transizione ecologica nell'Ente;
 - h) sostenere la qualità del lavoro e la professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni degli assetti organizzativi, tecnologiche e della domanda di servizi;
 - i) garantire le pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta,, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione, alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro, anche a mezzo CUG;
 - j) gestire le eventuali eccedenze di personale interessando le Organizzazioni Sindacali come previsto dalla legislazione vigente.
3. Le prospettive strategiche di sviluppo dell'Ente, le politiche del lavoro, comprese quelle formative del personale, costituiscono oggetto di confronto e di valutazione tra le parti.

Art. 2 - Ambito di applicazione

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) è redatto ai sensi dell'art. 7, C.C.N.L. 16 novembre 2022 e si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'ERSI con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e parziale, compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia. Il presente contratto si applica anche al personale in servizio addetto alle attività di informazione e di comunicazione istituzionale degli enti.
2. Il CCDI è sottoscritto nel rispetto delle disposizioni di legge riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva, alla potestà organizzativa datoriale e alla legge,

come previsto dall'art. 40, c. 3-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Art. 3 - Durata e Validità

1. Il CCDI è relativo al triennio 2023-2025 pertanto, le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI sono da intendersi disapplicate con effetto dalla data di sottoscrizione del presente contratto.
2. Gli effetti del CCDI conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. che disponga norme incompatibili con il presente CCDI. In particolare, a cadenza annuale, possono essere rinegoziati i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.
3. Gli effetti del contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo specifica e diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.
4. Il presente contratto può essere annualmente innovato con le decisioni della contrattazione ;
5. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, sono negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti.
6. Le parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervenissero nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino gli istituti disciplinati dal presente contratto.
7. In caso di entrata in vigore di un nuovo CCNL, le eventuali norme del presente CCDI che dovessero risultare in contrasto con le sopravvenute disposizioni nazionali, sono immediatamente disapplicate per incompatibilità sopravvenuta.

Art. 4 - MODALITÀ' DI FORMAZIONE DEL CONTRATTO

1. Per la validità della sottoscrizione del CCDI e degli altri negozi giuridici del sistema di relazioni sindacali:
 - a) da parte della delegazione trattante di parte pubblica deve essere presente la sottoscrizione almeno del presidente;
 - b) da parte della delegazione trattante di parte sindacale deve essere presente la sottoscrizione della RSU, con il parere favorevole della maggioranza dei suoi componenti, in conformità a quanto previsto dall'art. 8 del CCNQ 7/8/1998, come interpretato dal CCNQ 6/6/2004.
2. È facoltà della RSU nominare uno o più membri quali portavoce della maggioranza, autorizzati alla sottoscrizione degli accordi rendendo sufficiente la loro firma per impegnare il soggetto sindacale nella sua interezza. Rimane fermo il principio del consenso della maggioranza sulle decisioni di competenza contrattuale.
3. Gli incontri della delegazione trattante di parte pubblica con la delegazione trattante di parte sindacale avvengono previa convocazione da parte dell'Amministrazione.
4. La convocazione delle riunioni delle delegazioni trattanti è di competenza del Presidente della parte pubblica, oppure, in sua assenza, di altro componente della medesima, e deve:
 - a) essere convocata per iscritto a mezzo posta elettronica non certificata;
 - b) contenere la data, l'ora e il luogo della riunione;
 - c) l'indicazione dell'ordine del giorno;
 - d) essere inviata alla delegazione trattante di parte sindacale con un preavviso di almeno cinque giorni rispetto alla data fissata.
5. Nella determinazione della data e dell'ora delle riunioni deve essere verificata la maggiore partecipazione delle OO.SS. e della RSU.
6. Le riunioni, al pari delle altre forme di relazioni sindacali, come previsto dall'art. 10, c. 7, CCNQ 7/8/1998, devono svolgersi, di norma, fuori dell'orario di lavoro.
7. E' possibile che le riunioni si svolgano in modalità WEB con obbligo registrazione delle sedute.

TITOLO IV-TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - Risorse e Primalità

Art. 11- Quantificazione delle risorse

1. La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente accordo, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione;
2. Il fondo risorse decentrate è costituito, annualmente, dalle risorse di cui all'art.67, comma 1 e comma 2, lettere a),b),c),d),e),f),g) del CCNL 21 Maggio 2018 oltre che, su base annua, da un importo di € 84,50 per unità di personale destinatarie del CCNL Funzioni Locali in servizio alla data del 31/12/2018 ovvero, per ERSI, al 01/10/2019. Per il primo anno di incremento dell'importo di cui al comma 1, lett. b) del CCNL 16 Novembre 2022 , per TERSI anno 2023, si applica quanto previsto al comma 5 del medesimo CCNL.
3. Le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, vengono previste nella misura del 1,2% (o percentuale minore) del monte salari dell'anno 2019, esclusa la quota relativa alla dirigenza, in quanto, come attestato nella determinazione di costituzione del fondo, nel bilancio dell'ente sussiste la relativa capacità di spesa. Le parti si impegnano reciprocamente a verificare, con cadenza annuale, l'eventualità dell'integrazione;
4. Le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 67, comma 5, lettera b) CCNL saranno stanziare per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri strumenti analoghi di programmazione della gestione, compresi gli obiettivi di potenziamento dei servizi.
5. Il fondo può essere integrato annualmente dalle previsioni di cui airArt.79 del CCNL Funzioni Locali 16 Novembre 2022, in particolare comma 2, 3,4, 5 e 6.

Art.12 - Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80, c. 1 del CCNL 16 novembre 2022 e quindi:
 - a) Differenziali di progressioni economiche;
 - b) indennità di comparto;
 - c) indennità ex Vili livelli;
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire, sulle restanti somme annualmente disponibili, le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 16 novembre 2022, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.
3. Rimane fermo che una quota minima delle risorse variabili è destinata alla performance individuale.
4. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue non utilizzate negli anni precedenti.

Art.13 - Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance

1. Le parti concordano che una percentuale pari al 70% del fondo di cui all'art. 79, commi 2 e 3, CCNL 16 novembre 2022 sia destinata a incentivare la performance individuale e organizzativa.
2. Eventuali risorse di parte stabile residue non utilizzate per altri istituti concorrono ad incrementare la percentuale destinata agli istituti variabili, compreso eventuali risorse non utilizzate del Welfare.
3. Le parti possono definire la correlazione tra gli importi dei premi individuali legati alla performance e particolari compensi che specifiche disposizioni di legge prevedono a favore del personale.
4. Le parti concordano altresì che una quota adeguata del fondo venga riservata al finanziamento di istituti relativi all'organizzazione e all'erogazione dei servizi.

Art. 14 - CRITERI GENERALI PER L'INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE

1. Le risorse previste dal presente articolo sono utilizzate per erogare compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.
2. L'attribuzione dei compensi è strettamente correlata a effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è quindi attuata -secondo le modalità definite nel presente articolo - a livello di singola struttura dopo la necessaria verifica e certificazione a consuntivo dei risultati totali o parziali conseguiti, in coerenza con gli obiettivi annualmente predeterminati e nel rispetto di quanto disciplinato dal D.Lgs. n. 165/2001.
3. L'ERSI si impegna:
 - a) ad adottare annualmente un piano triennale di razionalizzazione e riqualificazione della spesa (art. 16, cc. 4-6, D.L. n. 98/2011), al fine di rendere disponibili nel fondo annuale per le risorse decentrate, in aggiunta a quelle ordinarie, il 50% delle economie aggiuntive realizzate, certificate a consuntivo dall'organo di controllo interno, compatibilmente con i vincoli di finanza pubblica, provvedendo ad informare le organizzazioni sindacali;
 - b) a convocare i soggetti titolari dei diritti e delle prerogative sindacali entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione finanziario al fine di destinare annualmente le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
4. La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di piani di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati. A questi fini la parte prevalente delle risorse decentrate disponibili viene destinata al finanziamento della produttività del personale.
5. La predetta finalità è realizzata seguendo due modalità di incentivazione della produttività:
 - la corresponsione di compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi di settore e individuali (previsti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG), che coinvolgono tutti i dipendenti (produttività collettiva);
 - il finanziamento di progetti che realizzino un miglioramento quali-quantitativo dei servizi prestati dall'ente, che deve tradursi in un beneficio per l'utenza esterna o interna, la cui partecipazione è

limitata ai dipendenti individuati dal responsabile del servizio sulla base delle priorità indicate dall'ERSI, anche con riferimento a specifici settori (progetti di settore).

5. Annualmente, sulla base delle risorse disponibili, l'ammontare delle disponibilità economiche è suddiviso in sede di contrattazione decentrata per la realizzazione delle modalità di incentivazione di cui al comma 5.

Produttività collettiva

Il sistema di incentivazione del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione come definiti dall'ente ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi predefiniti nel piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'ente, tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009.

All'inizio del periodo di valutazione i Direttori d'Area assegnano, in relazione al piano della performance e in particolare nel PDO allegato al PEG, gli obiettivi di incremento della produttività e di miglioramento della qualità dei servizi che saranno oggetto di valutazione ai fini dell'attribuzione delle risorse per la produttività collettiva.

Gli obiettivi così predefiniti sono comunicati ai dipendenti dal proprio responsabile di servizio.

Le risorse destinate a compensare la performance di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:

- a. il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, e suddiviso per categoria;
- b. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni area è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

AREA	PESO ASSEGNATO
Operatori	530
Operatori esperti	640
Istruttori	750
Funzionari ed EQ	860

I risultati ottenuti per ogni area e posizione di accesso sono sommati.

c. le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa e individuale sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d. tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni settore, ottenendo in tal modo il budget di risorse assegnato a ciascun

settore.

La valutazione delle prestazioni dei responsabili di posizione organizzativa e del personale dipendente si basa sulle indicazioni del D.Lgs. n. 150/2009 e considera i seguenti ambiti:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa di diretta responsabilità, ossia servizio per le Elevate Qualificazioni e ufficio per i dipendenti (performance organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali;

A) La valutazione della performance organizzativa della struttura e degli obiettivi individuali è effettuata attraverso i risultati rilevati dall'OIV, mentre la valutazione dei comportamenti organizzativi e delle competenze avviene mediante la suddivisione in percentuale del 20% collegata alla valutazione dell'OIV alla struttura e l'80% di competenza del responsabile del servizio.

B) La valutazione finale complessiva è costituita dalla somma dei punteggi attribuiti ai seguenti fattori, che coincidono con gli ambiti di valutazione:

1) il raggiungimento degli obiettivi definiti a livello di unità organizzativa (performance organizzativa della struttura);

2) il raggiungimento degli obiettivi individuali.

I compensi individuali legati alla performance devono essere quantificati e corrisposti ai lavoratori interessati seguendo la tabella di calcolo (allegato A) e soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti ed entro il mese di giugno dell'anno successivo.

Modalità di erogazione del compenso collegato alla produttività collettiva

La valutazione sull'apporto individuale di ogni collaboratore da parte dei Direttori d'Area va effettuata tenendo presente che:

- le prestazioni, in relazione ai risultati, non sempre sono direttamente originate dalla capacità, preparazione e comportamento del lavoratore, ma possono anche derivare da circostanze e fatti indipendenti dalla sua volontà;
- nella valutazione si tiene conto, in ogni caso, dei fatti e delle circostanze che rivestono un particolare rilievo limitatamente a quel preciso momento e non di fatti e circostanze relativi a periodi diversi e passati;
- non si deve valutare se il lavoratore è capace in astratto di fornire risultati elevati in termini quantitativi e qualitativi. Ciò che si deve valutare è come egli ha svolto i suoi compiti nel periodo di tempo cui la valutazione si riferisce, in relazione al livello medio di risultati quantitativi che la posizione assegnatagli richiede;
- non si deve assolutamente valutare il lavoratore per prestazioni e risultati non richiesti dalle mansioni che ha svolto nel periodo considerato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore ha capacità tali da poter svolgere mansioni superiori a quelle attuali;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore è in posizione di comando/distacco o altra forma di collaborazione ma dell'effettivo raggiungimento dell'obiettivo assegnato;
- nella valutazione non va considerato se il lavoratore è part-time o full-time;
- nella valutazione si può tener conto della effettiva presenza in servizio (rispetto all'orario di lavoro

assegnato) partendo da una base teorica di presenza pari a 365 giorni annui (o riproporzionato in caso di comandi / distacchi /scavalchi / altro) da cui dovranno essere detratte tutte le assenze con eccezione dei congedi ordinari, riposi compensativi, donazione sangue, lutto, permessi sindacali e infortunio.

Per l'attribuzione dei compensi individuali i Direttori d'Area entro il primo trimestre di ogni anno, e comunque dopo aver conosciuto la percentuale di raggiungimento degli obiettivi, provvedono a compilare per ogni dipendente una scheda di valutazione sulla base dei seguenti criteri generali, e nel rispetto del sistema di misurazione e valutazione della performance vigente nell'ente:

- a) Adattabilità delle prestazioni lavorative alle peculiari esigenze degli obiettivi: il parametro misura in particolare la precisione e la qualità delle prestazioni svolte relativamente al raggiungimento degli obiettivi prefissati e al rapporto con l'utenza;
- b) Disponibilità all'elasticità funzionale: il parametro verifica la capacità di adattamento a fornire prestazioni non rigidamente predefinite per il profilo professionale posseduto senza peraltro superare i limiti della complessità di prestazioni esigibili per ogni area;
- c) Disponibilità al cambiamento tecnologico e/o organizzativo: il parametro misura la partecipazione e la reattività rispetto a processi riorganizzativi che richiedono significative modifiche della prestazione;
- d) Partecipazione al raggiungimento degli obiettivi: il parametro verifica l'effettivo apporto qualitativo alla realizzazione degli obiettivi, individuati nell'ambito dei piani o dei progetti annuali nonché alla capacità di leadership e di cooperazione per i lavori collegiali o di gruppo;
- e) Disponibilità a sostenere impegni di lavoro aggiuntivi: il parametro misura la disponibilità a fornire prestazioni quantitativamente significative per le particolari esigenze connesse all'attuazione degli obiettivi previsti in appositi piani o progetti, anche oltre il normale orario di lavoro;
- f) Disponibilità all'arricchimento professionale e la capacità di trovare soluzioni organizzative atte a garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Ogni dipendente sarà portato a conoscenza della valutazione che lo interessa individualmente e avrà diritto di averne copia. La presa visione sarà certificata mediante sottoscrizione da effettuarsi sotto la supervisione del responsabile del servizio. Per ogni valutazione sarà ammesso ricorso entro 10 gg, con contraddittorio da parte del soggetto interessato che potrà farsi assistere dal proprio rappresentante sindacale. Il ricorso sarà preso in esame dal responsabile del servizio per la revisione o la conferma entro dieci giorni dalla presentazione.

Per i dipendenti inquadrati nell'area degli Operatori, il parametro di cui alla lett. c) non concorre alla determinazione della retribuzione accessoria, tranne nei casi in cui il cambiamento tecnologico e/o organizzativo sia presente. In tali casi la valutazione complessiva dovrà essere rapportata a 5 oppure a 6 parametri.

L'accesso alla ripartizione della performance collettiva ed individuale spetta al dipendente che abbia superato il periodo di prova.

Performance organizzativa di settore

La performance organizzativa è legata a obiettivi strategici di settore o anche inter-settoriali.

I compensi legati alla performance organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del processo di valutazione e in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti.

L'attribuzione ai singoli dipendenti dei compensi legati alla performance organizzativa di settore avviene applicando il calcolo previsto nello schema di cui all'allegato B, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi.

Art. 15- VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE INDIVIDUALE

1. Il sistema di valutazione delle prestazioni e della professionalità è orientato a motivare e a coinvolgere i lavoratori nel conseguimento dei risultati. Le modalità operative di tale sistema si ispirano a criteri di omogeneità di trattamento e di trasparenza delle procedure.

2. I Direttori d'Area osservano le prestazioni lavorative e le professionalità espresse dai singoli lavoratori ricercando frequenti occasioni di dialogo e confronto con gli stessi e proponendo interventi correttivi e percorsi di miglioramento, ove necessari.

3. La valutazione della performance è effettuata dal Direttore d'Area, in applicazione della metodologia di valutazione approvata dall'ente.

4. L'ammontare dell'incentivo da corrispondere ai singoli dipendenti, esclusi i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione, è calcolato secondo il metodo di cui agli allegati A e B. Ai fini del calcolo delle ore lavorate non sono conteggiate le ore di lavoro straordinario.

5. I parametri retributivi da utilizzare per la determinazione del compenso sono i seguenti, tenendo conto dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi e del metodo di calcolo previsto nello schema allegato:

AREA	PESO ASSEGNATO
Operatori	530
Operatori esperti	640
Istruttori	750
Funzionari ed EQ	860

6. I trattamenti accessori correlati alla performance dell'anno competono, secondo i criteri definiti ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. b) del presente CCNL se e nella misura in cui sia valutato un positivo apporto del dipendente ai risultati, per effetto dell'attività svolta nel corso dell'anno, durante le giornate lavorate, secondo un criterio non necessariamente proporzionale a queste ultime.

Art. 16 - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - (ART. 81, CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Ai dipendenti che conseguono, per ogni area di appartenenza, la valutazione della performance individuale più elevate è assegnata una maggiorazione del premio individuale.

2. Il budget da destinare alla maggiorazione del premio correlato alla performance individuale è

pari al 30% delle risorse destinate alla produttività individuale

3. La misura di assegnazione della maggiorazione così come quantificata al punto 2 e così ripartita tra le aree:

- personale dell'area Operatori esperti: 25% del budget
- personale dell'area Istruttori: 35% del budget
- personale dell'area Funzionari ed EQ: 40% del budget

4. In caso di parità di valutazione all'interno dell'area l'incremento spettante viene ridistribuito tra le parti in ex aequo.

5. La maggiorazione può essere attribuita a ciascun dipendente che ha maturato la performance individuale più elevata per categoria a condizione che la sua valutazione risulti superiore a 95%

6. Il presente articolo non trova applicazione per i titolari di P.O.

7. In caso di economie derivanti dalle maggiorazioni di cui al presente articolo le stesse confluiscono nel Fondo Risorse Decentrate dell'Anno successivo.

Art. 22

PEREQUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO E DI PARTICOLARI COMPENSI CONTRATTUALI (ART. 20, LETT. H), CCNL 16 NOVEMBRE 2022)

1. Le parti definiscono la correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi previsti dal contratto per i titolari di incarichi di Elevata Qualificazione.

2. A tal fine, assumono rilievo (elenco non esaustivo):

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art. 113, D.Lgs. n. 50/2016;
- i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art. 9, L. n. 114/2014;
- i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, c. 1, lett. b), D.L. n. 437/1996, spese del giudizio.
- la performance corrisposta anche da altri Enti;

3. Il premio complessivo individuale per produttività è ridotto con le modalità di cui al comma 2 per tutti quei dipendenti che, con riferimento al medesimo anno, hanno percepito incentivi per funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 ed eventuali residue somme erogate a titolo di incentivi per la progettazione ex art. 93 del D.Lgs. n. 163/2006.

4. Il premio complessivo assegnato al dipendente (organizzativo+individuale), in caso di attribuzione di risultati premiali anche da altri Enti, è ridotto, proporzionalmente, come da tabella specifica di seguito riportata;

5. La riduzione è progressiva e per scaglioni in relazione all'ammontare dell'incentivo liquidato per il medesimo anno al quale si riferisce la produttività secondo le seguenti tabelle;

Importo funzioni tecniche percepite	Aliquota di riduzione (per scaglioni)	Riduzione sulla produttività
Fino a € 5.000,00	0	Nessuna riduzione
Oltre € 5.000,00 e fino a € 20.000,00	10%	10% sull'importo eccedente € 10.000,00
Oltre € 20.000,00	25%	€ 200,00 + 25 % sulla parte eccedente € 25.000,00

Importo performance totale spettante al dipendente (somma delle performance spettanti/corrisposte)	Aliquota di riduzione (per scaglioni)	Riduzione sulla produttività
Fino a € 5.000,00	0	Nessuna riduzione
Oltre € 5.000,00 fino a € 10.000,00	10%	10% sull'importo eccedente € 5.000,00
Oltre 10.000,00 fino a € 15.000,00	15%	15% sull'importo eccedente € 10.000,00
Oltre € 15.000,00 e fino a € 20.000,00	20%	20% sull'importo eccedente € 15.000,00
Oltre € 20.000,00	25%	€ 200,00 + 25 % sulla parte eccedente € 20.000,00

Le economie derivanti dalle riduzioni di cui sopra saranno ripartite tra i dipendenti non interessati dall'applicazione delle riduzioni incrementando, proporzionalmente, i valori della performance individuale spettante.

OMISSIS