

La presente deliberazione viene affissa il 18/11/2022 all'Albo Pretorio per rimanervi 15 giorni



PROVINCIA di BENEVENTO

COPIA Deliberazione n. 281 del 10/11/2022 del Presidente della Provincia

Oggetto: indirizzi alla delegazione trattante - utilizzo parte variabile salario accessorio - CCDI 2021/2023 annualità economica 2022 -

L'anno **duemilaventidue**, il giorno **dieci** del mese **novembre** alle ore **13:00** 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** nel corso dell'anno 2022 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte economica annualità 2022 e per l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2022 del personale non dirigente della Provincia di Benevento di cui si approvano in questa sede i verbali:

- verbale n. 1 del 17.01.2022
- verbale n. 2 del 17.02.2022
- verbale n. 3 del 07.06.2022
- verbale n. 4 del 15.09.2022

2) **DI FORNIRE**, per l'incontro della delegazione trattante del prossimo 10.11.2022 le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo integrativo economico - del C.C.D.I. anno 2021 sottoscritto in data 30.12.2021 - per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2022 ai fini della stipula della ipotesi di contratto 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 100.000,00=.
- 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 01.01.2022)	€ 6.030,02
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 12.000,00
Indennità di reperibilità	€ 26.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D, C e B	€ 28.000,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00

5) 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 2022, 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 01.01.2022 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 14 unità tra personale relativo alle funzioni fondamentali personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

- 6) 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)	€ 32.211,00
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 243.476,88
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

- 7) 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, ancora in corso o che non siano stati ancora attivati, oltre quelli 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 si rende disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo è 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 2022, per il triennio 2021/2023 e 2022/2024 sono in parte descritti nel Piano della Performance anno 2021/2023, come approvato con DP 182/2021, ed in parte nel prospetto **allegato sub 1 alla presente**.

- 3) **DI DARE ATTO CHE** copia della ipotesi di accordo e della relazione illustrativa a farsi saranno inviate al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del relativo parere prima della stipula del contratto definitivo.
- 4) **DI DARE MANDATO** al Presidente della delegazione trattante alla firma dell'ipotesi di accordo definitivo dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti.
- 5) **DI DARE MANDATO** al dirigente del Servizio Gestione Giuridica del 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:

indirizzi alla delegazione trattante - utilizzo parte variabile salario accessorio - CCDI 2021/2023 annualità economica 2022 -

PROPOSTA di DELIBERA per il PRESIDENTE Gestione Giuridica del Personale

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”*;

RICORDATO che la Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto (deliberazione n.263/2016) ha precisato che:

- 1) ancor prima della sottoscrizione dell'accordo decentrato, atto dal quale scaturisce il vincolo giuridico di prenotazione della posta al Fondo Pluriennale Vincolato, assume rilievo la costituzione del “Fondo” quale atto unilaterale da parte dell'amministrazione ed elemento essenziale per consentire la corretta imputazione, in base al principio contabile di cui al punto 5.2 dell'allegato 4/2 al d.lgs.118/2011, delle risorse destinate alla parte stabile e, per quello che qui interessa, alla parte variabile dello stesso “Fondo”;
- 2) la gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata passa necessariamente attraverso tre fasi obbligatorie e sequenziali: l'individuazione a bilancio delle risorse, la costituzione del

“Fondo”, l’individuazione delle modalità di ripartizione del “Fondo” mediante contratto decentrato;

- 3) in merito alle risorse aggiuntive poste direttamente nei bilanci dell’ente (ex art.15, comma 5 e comma 2 CCNL 31/03/99 attualmente confluite rispettivamente nell’art.56-Quater, C.1, Lett. C e art.67, c.4 del CCNL 2016-2018) tale incentivazione deve essere prevista nel bilancio annuale di previsione e, quindi, approvata anche dall’organo consiliare competente; si tratta, infatti, di nuovi e maggiori oneri, che non potrebbero essere in alcun modo impegnati ed erogati, senza la legittimazione del bilancio;
- 4) la formale deliberazione (da intendersi come determinazione stante la competenza del dirigente del servizio competente) di costituzione del “Fondo” che assume rilievo quale atto costitutivo finalizzato ad attribuire il vincolo contabile alle relative risorse atteso che la disposizione prevede come: “... *nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate*”;
- 5) altro elemento costitutivo del fondo è dato dalla certificazione dei revisori relativa sia alla corretta costituzione del fondo, in relazione alle risorse stanziare in bilancio e all’osservanza dei vincoli normativi di finanza pubblica e contrattuali, sia della conseguente proposta, alle parti sindacali, della bozza di ripartizione;

DATO ATTO che la Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n.25/2012 recante “Schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi (articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)”, afferma che “La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa costituisce uno specifico atto dell’Amministrazione teso a quantificare l’ammontare esatto di ciascun Fondo in applicazione alla regole contrattuali e normative vigenti. Si raccomanda la formale adozione da parte dell’Amministrazione/Ente di un Atto di costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa autonomo, premessa formale necessaria per l’avvio della contrattazione integrativa. La relazione tecnico-finanziaria relativa al Modulo I di costituzione del Fondo dovrà essere articolata secondo l’indice che segue. Ogni sezione dell’indice andrà completata con l’illustrazione delle voci elementari corredate dalle notizie che l’Amministrazione ritiene necessarie ai fini della proposta di certificazione. Si ricorda che le parti ritenute non pertinenti dal compilatore dovranno essere comunque presenti, anche se completate dalla formula “parte non pertinente allo specifico accordo illustrato” e spetterà all’Organo di certificazione valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti”. (III 1. “Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa”);

ACCERTATO che il dirigente del SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO Responsabile del servizio del gestione economico-stipendiale personale con determina n. 2035 del 14.10.2022 ha formalmente costituito il fondo delle risorse decentrate per l’anno 2022, trattandosi di atto, secondo la deliberazione della magistratura contabile sopra citata, da ricondurre alla competenza della dirigenza atteso che lo stesso deve essere non solo ricognitivo della presenza di sufficienti risorse in bilancio ma ben si colloca nell’ambito delle attribuzioni della stessa dirigenza in ordine alla verifica:

- 1) della correttezza della quantificazione delle risorse iscritte in bilancio destinate alla contrattazione decentrata
- 2) del rispetto dei vincoli di finanza pubblica che ne influenzano la modalità di determinazione.

obblighi, questi ultimi, da ricondursi alla tipica funzione gestionale imputata alla dirigenza ed ai quali si ricollegano le relative responsabilità in caso di inadempimento (siano esse amministrativa, disciplinare o dirigenziale in relazione alle eventuali violazioni intervenute), inoltre, nelle somme eventualmente aggiuntive di cui ai richiamati istituti contrattuali (ex art.15, comma 5 e comma 2 CCNL 31/03/99 attualmente confluite rispettivamente nell’art.56-Quater, C.1, LETT. C e art.67, c.4 del CCNL 2016-2018)

devono essere già contenute negli atti di programmazione (DUP) e di bilancio, non residuando alla competenza del Presidente della Provincia nessun ulteriore margine in sede di costituzione del fondo decentrato;

CONSIDERATO che, spetta all'Organo esecutivo, ovverosia del Presidente della Provincia fornire le linee di indirizzo in merito alla successiva contrattazione definendone i limiti entro cui la delegazione di parte pubblica, debba procedere alle relative negoziazioni con le parti sindacali, nei limiti delle risorse disponibili;

RICORDATO CHE:

- in data 10 novembre 2022 deve aver luogo l'incontro tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'annualità economica 2022 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- in data 30.12.2021 si stipulava definitivamente il CCI economico 2021 del personale provinciale non dirigente;
- con determinazione n. 2035 del 14.10.2022 si costituiva il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, 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 € **652.720,64=** come da allegato 1 alla determinazione 2035 del 14.10.2022;
- le Risorse Variabili sono pari ad € **107.371,11=** come da allegato 1 alla determinazione 2035 del 14.10.2022;
- il fondo dell'anno 2016, che rappresenta anche il tetto di spesa non superabile ai sensi del D.Lgs. 75/2017, era pari a complessivi € 976.588,54=, 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);
- il fondo del lavoro straordinario per l'anno 2022 resta confermato nell'importo complessivo pari ad € 84.236,61=;
- vi sono economie relative all'anno 2021 (differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017 - Risparmi accertati a consuntivo) pari complessivamente ad € 43.474,46 e sono state portate in aumento del fondo delle risorse variabili anno 2022;
- nelle risorse variabili sono state inserite le somme a titolo di incentivo di progettazione di cui all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 (per euro 100.000,00=) e quelle dei compensi per l'Avvocatura Provinciale (per euro 40.000,00=);

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'accordo definitivo, fermo restando il parere dei Revisori dei conti che verrà chiesto a seguito della stipula della ipotesi di contratto con relativa relazione illustrativa 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 100.000,00=.
- 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 01.01.2022)	€ 6.030,02
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 12.000,00
Indennità di reperibilità	€ 26.000,00

Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D, C e B	€ 28.000,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00

- 5) Sulla base di quanto indicato 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 2022, 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 01.01.2022 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 14 unità tra personale relativo alle funzioni fondamentali personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

- 6) 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)	€ 32.211,00
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 243.476,88
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

- 7) 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, ancora in corso o che non siano stati ancora attivati, oltre quelli 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 si rende disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo è 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 omnicomprendiva 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 2022/2024 approvato con DCP 17/2022 e del Bilancio annuale dell'esercizio in corso approvato con DCC 18/2022, 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, in quanto detti principi da un lato sono stati recepiti nell'ordinamento di questo Ente con propria deliberazione n. 194 del 2 luglio 2012 e, dall'altro lato, gli obiettivi per l'esercizio 2022 – in parte già contenuti nel DUP 2021/2023 approvato con DP n. 2/2021 e nel PIANO DELLA PERFORMANCE triennale 2021/2023 di cui alla DP 182/2021- che sono stati provvisoriamente assegnati con DP n. 23/2022 e saranno descritti in maniera compiuta nel PIANO DELLA PERFORMANCE definitivo 2022/2024, di prossima approvazione;

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 2022 con conferma di tutto quanto stabilito a livello normativo con il CCDI 2021;

RITENUTO in questa sede approvare anche i primi n. 4 verbali anno 2022 della Delegazione Trattante ed in particolare:

- ❖ verbale n. 1 del 17.01.2022
- ❖ verbale n. 2 del 17.02.2022
- ❖ verbale n. 3 del 07.06.2022
- ❖ verbale n. 4 del 15.09.2022

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** nel corso dell'anno 2022 hanno avuto luogo gli incontri tra le parti negoziali per la definizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo parte economica annualità 2022 e per l'utilizzo delle risorse integrative per l'annualità economica 2022 del personale non dirigente della Provincia di Benevento;
- 10) **Di poter fornire**, per l'incontro della delegazione trattante del prossimo 10.11.2022 le seguenti direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica, in ordine alla conduzione della trattativa ai fini della sottoscrizione di accordo integrativo economico - del C.C.D.I. anno 2021 sottoscritto in data 30.12.2021 - per l'utilizzo delle risorse economiche anno 2022 ai fini della stipula della ipotesi di contratto ed in particolare:
- 8) 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.
- 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. 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 100.000,00=.
- 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) 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 01.01.2022)	€ 6.030,02
Indennità di turno - orario notturno, festivo, festivo/notturno	€ 12.000,00
Indennità di reperibilità	€ 26.000,00
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 13.000,00
Indennità per specifiche responsabilità cat. D, C e B	€ 28.000,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€ 300,00
Indennità di funzione personale PL	€ 2.000,00

- 12) 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 2022, 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 01.01.2022 aventi potenzialmente diritto alla progressione orizzontale è pari a complessivamente a n. 14 unità tra personale relativo alle funzioni fondamentali personale in servizio presso la struttura Museo/Biblioteca.

- 13) 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)	€ 32.211,00
Compenso per l'erogazione della performance organizzativa (quota del 70 % delle risorse variabili e residuo utilizzi risorse stabili)	€ 243.476,88
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	

- 14) 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, ancora in corso o che non siano stati ancora attivati, oltre quelli 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 si rende disponibile per l'attuazione dei progetti obiettivo è 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 come individuato nel piano della performance
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;
18. 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 posizioni organizzative alla luce della natura onnicomprensiva 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 2022, per il triennio 2021/2023 e 2022/2024 sono in parte descritti nel Piano della Performance anno 2021/2023, come approvato con DP 182/2021, ed in parte nel prospetto **allegato sub 1 alla presente**.

- 11) **Di dare atto che** copia della ipotesi di accordo e della relazione illustrativa a farsi saranno inviate al Collegio dei Revisori dei Conti per l'acquisizione del relativo parere prima della stipula del contratto definitivo.
- 12) **Di dare mandato** al Presidente della delegazione trattante alla firma dell'ipotesi di accordo definitivo dopo l'acquisizione del parere dei Revisori dei Conti.
- 13) **Dare mandato** al dirigente del Servizio Gestione Giuridica del 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 08/11/2022

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

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



Provincia di Benevento

**Proposta di Delibera Presidenziale N. 12 del 08/11/2022
Gestione Giuridica del Personale**

PARERI

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

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

Motivazione:

Benevento, 08/11/2022

**IL SEGRETARIO GENERALE
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, 10/11/2022

**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 10/11/2022

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