

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

DECRETO DEL PRESIDENTE DELL'ENTE D'AMBITO

Decreto n. 5 del 25 novembre 2024

Oggetto: Linee di indirizzo alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica per la contrattazione decentrata integrativa - Area Comparto per l'utilizzo del Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative per le annualità 2023-2024.

PREMESSO CHE:

- la Legge Regionale 26 maggio 2016, n. 14 (*"Norme di attuazione della disciplina europea e nazionale in materia di rifiuti e dell'economia circolare"*), disciplina tutti gli aspetti in materia di gestione dei rifiuti e delinea l'assetto delle competenze della Regione, dei Comuni e degli ATO;
- l'art. 23 della richiamata L.R. 14/2016 istituisce l'Ambito Territoriale Ottimale Salerno per l'esercizio associato delle funzioni relative al servizio di gestione integrata dei rifiuti da parte dei Comuni della Provincia di Salerno, al quale partecipano obbligatoriamente tutti i Comuni ricompresi nel predetto ATO;
- l'art. 25 della L.R. 14/2016 stabilisce che il soggetto di governo di ciascun ATO è l'EDA e che per la Provincia di Salerno è istituito l'EDA Salerno, dotato di personalità giuridica di diritto pubblico, di autonomia organizzativa, amministrativa e contabile;
- in data 16 marzo 2022 si sono svolte le elezioni del Consiglio d'Ambito e che, con verbale dell'Ufficio elettorale dell'Ente d'Ambito in pari data, sono stati proclamati i ventidue Consiglieri eletti a seguito di tali consultazioni;
- con Deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 5 del 28 marzo 2022, il sottoscritto è stato eletto Presidente dell'Ente d'Ambito Salerno;
- ai sensi dell'art. 28 della L.R. 14/2016, *"Il Presidente dura in carica cinque anni. Fatti salvi gli atti di rilevanza esterna rientranti nelle attribuzioni del direttore generale, la rappresentanza legale dell'Ente d'Ambito è attribuita al Presidente"*;
- ai sensi dell'art. 7 co. 3 dello Statuto dell'EDA, *"Il Presidente dura in carica cinque anni ovvero fino a quando cessi la sua qualità di componente del Consiglio d'Ambito o, comunque, fino alla durata del Consiglio d'Ambito; ha la rappresentanza legale dell'Ente d'Ambito, fatti salvi gli atti di rilevanza esterna rientranti nelle attribuzioni del Direttore Generale, ed ha funzione di organizzazione e coordinamento del Consiglio medesimo"*;
- l'art. 5 co. 2 dello Statuto dell'EDA prevede che *"Fatto salvo quanto previsto dalla L.R. n. 14/2016, all'Ente d'Ambito si applicano le disposizioni di cui al titolo IV della parte I e quelle di cui ai Titoli I, II, III, IV, V, VI e VII della parte II del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali)"*;

PREMESSO ALTRESI' CHE:

- in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del Comparto Funzioni Locali - Triennio 2019 - 2021;

VISTO E RICHIAMATO:

- l'art. 7, comma 3, del CCNL Comparto Funzioni Locali, che prevede che i componenti della Delegazione di Parte pubblica siano designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

DATO ATTO CHE:

- con Decreto Presidenziale n. 6 del 17.03.2020 è stata nominata la Delegazione trattante di Parte pubblica, sia per l'area Comparto sia per l'area Dirigenza;

- il richiamato Decreto Presidenziale n. 6 del 17.03.2020 rinviava a successivo provvedimento deliberativo la determinazione degli indirizzi e delle direttive cui la Delegazione dovrà attenersi ai fini della contrattazione decentrata;

RITENUTO:

- pertanto, necessario formulare le Linee di indirizzo alla Delegazione trattante di Parte pubblica per la sottoscrizione del CCDI - area Comparto, concernenti l'utilizzo delle risorse destinate al trattamento economico accessorio per le annualità 2023-2024;

VISTO E RICHIAMATO:

- l'art. 40 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni, contenente la disciplina del procedimento di stipulazione dei contratti collettivi nazionali ed integrativi, dei principi cui deve ispirarsi la contrattazione collettiva nonché delle materie oggetto di contrattazione;

- in particolare, il riformato comma 3-bis del citato art. 40 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale prevede che: *“Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione”*;

VISTI E RICHIAMATI:

- i seguenti articoli del CCNL 16.11.2022:

1. art. 7, che individua i soggetti titolari e le materie oggetto della contrattazione integrativa;
2. art. 8, che prevede i tempi e le procedure della contrattazione decentrata integrativa;
3. art. 79, che disciplina le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate;
4. art. 80, che disciplina l'utilizzo del fondo;

VISTE E RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 26 del 28 dicembre 2023, di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026;

- la deliberazione di Consiglio d'Ambito n. 7 del 23 luglio 2024, di variazione del bilancio di previsione 2024/2026;

Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

- la Determinazione direttoriale n. 221 del 29.12.2023, avente ad oggetto "Costituzione Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative per l'esercizio 2023";
- la Determinazione direttoriale 57 del 16 maggio 2024, avente ad oggetto "Costituzione Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative esercizio 2024"

VISTO:

- il "Regolamento recante la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance", approvato con Determinazione direttoriale n. 276 del 18 novembre 2021;

VISTI E RICHIAMATI:

- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001;
- la Legge Regione Campania 26 maggio 2016, n. 14;
- lo Statuto dell'EDA Salerno;
- il Regolamento sull'Ordinamento delle Aree e dei Servizi;
- il vigente C.C.N.L. Funzioni Locali del 16.11.2022;

DECRETA

per le motivazioni di cui in narrativa e che qui devono intendersi integralmente riportate:

1) di formulare alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica le seguenti Linee di indirizzo per la sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo - area Comparto, relativamente all'utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate e delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative per le annualità 2023 e 2024, nel rispetto delle disposizioni del vigente "Regolamento recante la disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance":

- destinare alla performance individuale almeno il 30% delle risorse;
- prevedere l'applicazione delle progressioni economiche all'interno della categoria da riconoscere ad una quota pari al 50% del personale di ruolo inquadrato in ciascuna categoria con effetto dal 01.01.2024;
- prevedere l'erogazione delle indennità per incarichi di specifica responsabilità con effetto dalle date di decorrenza dell'attribuzione dei medesimi incarichi in applicazione della vigente disciplina regolamentare dell'Ente;
- prevedere l'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato per gli incarichi di posizione organizzativa con effetto dalle date di decorrenza dell'attribuzione dei medesimi incarichi in applicazione della vigente disciplina regolamentare dell'Ente;

2) di trasmettere il presente Decreto alla Direzione Generale per gli adempimenti di competenza;

3) di disporre la pubblicazione del presente Decreto all'Albo Pretorio e sul sito istituzionale dell'EDA.

Il Presidente

dott. Giovanni Coscia

**Verbale sottoscrizione Contratto Collettivo Integrativo
Area Comparto 2023 - 2024**

Premesso che:

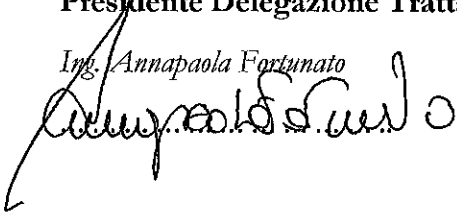
Il Presidente dell'EDA Salerno con Decreto n. 6 del 16.12.2024 ha autorizzato il Dirigente Vicario - Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica - alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ambito territoriale "Salerno" 2023 - 2024 (art.40 bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e art.4 del CCNL del 22.01.2004 comparto regioni autonomie locali).

Il Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, ha riscontrato positivamente l'Ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo del personale dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani ambito territoriale "Salerno" 2023 - 2024 (art.40 bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e art.4 del CCNL del 22.01.2004 comparto regioni autonomie locali), come risulta dal parere favorevole espresso in merito nel Verbale n. 31 del 09.12.2024, acquisito agli atti al prot. n. 3597/2024 del 10.12.2024.

In data 19.12.2024 alle ore 13.30 presso la sede dell'EDA Salerno (sita in Salerno alla Via Sabato Visco n. 20), i soggetti presenti per la rappresentanza di parte pubblica e della parte sindacale sottoscrivono in via definitiva il Contratto Collettivo Integrativo Area Comparto 2023 - 2024 (art.40 bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 e art.4 del CCNL del 22.01.2004 comparto regioni autonomie locali) di cui al testo allegato sub. "A", corredato dal Decreto Presidenziale n. 6 del 16.12.2024, dalla Relazione Illustrativa, dalla Relazione tecnico-finanziaria e dal parere espresso dal Collegio dei Revisori dei conti con il Verbale n. 31 del 09.12.2024.

Presidente Delegazione Trattante di Parte Pubblica

Ing. Annapaola Fortunato



Delegazione trattante di Parte Sindacale

- RAPPRESENTATI PROVINCIALI:

O.S. CGIL provinciale

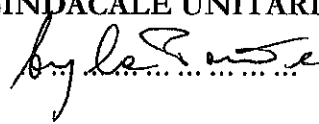
O.S. CISL provinciale

O.S. UIL provinciale

O.S. CSA provinciale

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

CGIL FP Angela Parente



**Contratto Collettivo Integrativo del personale
dell'Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani
Ambito Territoriale Ottimale "Salerno" 2023-2024**

Art. 1

Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (in seguito CCI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dall'EDA con esclusione dei dirigenti.
2. Punti di riferimento sono il vigente di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al Personale del Comparto Funzioni Locali Triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, di seguito anche "CCNL", nonché il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego" e successive modifiche e integrazioni
3. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché ai precedenti contratti integrativi che qui si intendono richiamati per la parte non in contrasto con il presente contratto.

Art. 2

Oggetto del CCDI

1. Il presente CCI ha per oggetto la definizione, per il biennio 2023-2024, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali ed organizzative.
2. Le parti convengono, altresì, che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3

Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL Funzioni Locali 2019 - 2021 sono determinate:
 - per l'anno 2023, in € 65.339,74 di cui:
 - a. € 42.500,00 per risorse stabili;
 - b. € 22.839,74 per risorse variabili;
 - per l'anno 2023 il fondo destinato a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato nella misura di € 36.800,00.
 - per l'anno 2024, in € 71.683,01 di cui:
 - a. € 42.500,00 per risorse stabili;
 - b. € 29.183,01 per risorse variabili;
 - per l'anno 2024 il fondo destinato a finanziare le retribuzioni di posizione e di risultato delle posizioni organizzative è quantificato nella misura di € 36.800,00.

FRANCESCO
FRANCESCO

2. Ai sensi dell'art. 80, comma 1, del CCNL, le risorse di cui al comma precedente sono rese disponibili al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (Trattamento economico nell'ambito del nuovo sistema di classificazione professionale) comma 3 lett. b), e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo: quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004; incremento delle indennità riconosciute al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.2001; indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995.

Somme destinate agli utilizzi vincolati per l'anno 2023	
Indennità di comparto (Art. 33 del CCNL 22.01.2004 – quota fondo)	3.271,06
Progressioni orizzontali storiche	9.447,06

Somme destinate agli utilizzi vincolati per l'anno 2024	
Indennità di comparto (Art. 33 del CCNL 22.01.2004 – quota fondo)	3.665,89
Progressioni orizzontali storiche	8.942,73

3. Per l'anno 2023 le risorse di cui al comma 1, che, al netto delle somme di cui al comma 2, corrispondono a **€ 29.781,28 risorse stabili e € 22.839,74 risorse variabili** e vengono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Somme da ripartire in contrattazione 2023	Importi
Lavoro straordinario	500,00 €
Indennità per specifiche responsabilità personale C e D (art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021)	2.000,00 €
Indennità condizioni di lavoro - art. 84-bis CCNL 2019/2028) maneggio valori)]]	150,00 €
Progressioni Economiche Orizzontali (art. 14 CCNL 2019/2021)	0,00 €
Compensi per performance organizzativa (art. 80, c. 2, lettera a) CCNL 2019/2021	16.883,22 €
Compensi per performance individuale (art. 80, c. 2, lettera b) CCNL 2019/2021	10.248,66 €
Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	22.839,74 €

4. Per l'anno 2024 le risorse di cui al comma 1, che, al netto delle somme di cui al comma 2, corrispondono a **29.891,38 risorse stabili e € 29.183,01 risorse variabili** e

FRUGI
[Handwritten signature]

vengono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Somme da ripartire in contrattazione 2024	Importi
Lavoro straordinario	500,00 €
Indennità per specifiche responsabilità personale C e D (art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021)	2.000,00 €
Indennità condizioni di lavoro - art. 84-bis CCNL 2019/2028) maneggio valori)[1]	150,00 €
Progressioni Economiche Orizzontali (art. 14 CCNL 2019/2021)	3.500,00 €
Compensi per performance organizzativa (art. 80, c. 2, lettera a) CCNL 2019/2021	14.679,40 €
Compensi per performance individuale (art. 80, c. 2, lettera b) CCNL 2019/2021	9.061,98 €
Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	29.183,01 €

5. Per ciascuna annualità eventuali economie derivanti dall'applicazione di tutti gli istituti contrattuali confluiscono nel fondo per la performance individuale.

Art. 4

Lavoro Straordinario

1. Il limite massimo individuale di 180 ore di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 è confermato.
2. Il limite di cui al comma precedente può essere derogato per esigenze eccezionali, debitamente motivate in relazione all'attività riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 5

Indennità per specifiche responsabilità personale C e D (art. 84 CCNL 2019/2021)

1. L'indennità di cui all'art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.

F. Cucin
[Handwritten signature]

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro - art. 84-bis CCNL 2019/2021 (maneggio valori)

1. A decorrere dal 01.01.2023 viene corrisposta l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 84-bis del CCNL 2019-2021 per remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività implicanti il **maneggio valori** viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile. Tale indennità viene stabilita in € 0,50 giornalieri per l'Economo e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi.
3. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai titolari di posizione organizzativa né agli incaricati delle specifiche responsabilità di cui all'art. 84, c. 1, CCNL 2019/2021.

Art. 7

Progressione economica all'interno delle aree (art. 14 CCNL 2019/2021)

1. Al fine di remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti nello svolgimento delle funzioni proprie dell'area, agli stessi possono essere attribuiti, nel corso della vita lavorativa, uno o più "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nell'allegata Tabella A di cui al vigente CCNL. La medesima tabella evidenzia, altresì, il numero massimo di "differenziali stipendiali" attribuibili a ciascun dipendente, per tutto il periodo in cui permanga l'inquadramento nella medesima area. A tal fine, si considerano i "differenziali stipendiali" conseguiti dall'entrata in vigore della presente disciplina fino al termine del rapporto di lavoro, anche con altro ente o amministrazione ove il dipendente sia transitato per mobilità.
2. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, nel numero massimo attribuibile a ciascun dipendente distintamente per ciascuna area di inquadramento e per tutto il periodo di permanenza nell'area medesima, come illustrato nella successiva tabella.

AREA DI INQUADRAMENTO	MISURA ANNUA LORDA DEL DIFFERENZIALE STIPENDIALE	NUMERO MASSIMO DI DIFFERENZIALI ATTRIBUIBILI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€ 1.600,00	6
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€ 750,00	5
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€ 650,00	5
AREA DEGLI OPERATORI	€ 550,00	5

FOCALI


3. In sede di attribuzione del differenziale stipendiale al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e nell'Area degli Istruttori di cui all'art. 101 del CCNL 2019/2021, al quale per l'esercizio delle rispettive mansioni sia necessaria l'iscrizione ad un ordine professionale o l'abilitazione professionale o l'iscrizione ad albi o albi speciali, la misura del differenziale viene incrementata rispettivamente di euro 200,00 e euro 150,00 ai sensi dell'art. 102 del CCNL.

4. I requisiti di cui al successivo comma 5 dovranno essere posseduti alla data del 1° gennaio 2023 della selezione e i dipendenti ammessi a partecipare sono quelli in servizio a tempo indeterminato presso l'ente d'ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani Ambito Territoriale Ottimale "Salerno" alla data del 1 gennaio 2023.


Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato e diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

Area di inquadramento	Valutazione della performance	Esperienza professionale	Punteggio massimo raggiungibile
Area degli Operatori	Punti 60	Punti 40	Punti 100
Area degli Operatori esperti	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area degli Istruttori	Punti 70	Punti 30	Punti 100
Area Funzionari e Elevata Qualificazione	Punti 80	Punti 20	Punti 100

5. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area di inquadramento del personale, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 e nel rispetto dei seguenti criteri:

a) Possono partecipare alla procedura i lavoratori che abbiano maturato 2 anni, anche a tempo determinato, presso amministrazioni dello stesso comparto, nella posizione economica in godimento nello stesso profilo professionale dell'ultima progressione economica o differenziale previa capienza del fondo. Ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche già effettuate. Ai fini del possesso del requisito dei 2 anni di anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno.

E' inoltre condizione necessaria l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa. Laddove, all'avvio della selezione, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare. Se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

F. P. 11/12


b) il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area viene definito in sede di contrattazione integrativa di parte economica, avendo cura di ripartire il numero definito per ogni Area professionale nella misura massima percentuale del 40% dei dipendenti di ciascuna Area al 01.01.2023, arrotondato all'unità superiore, in coerenza con le risorse stabilite all'art. 10 previste per la copertura finanziaria degli stessi.

Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità. Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore. A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'area "operatori":

Valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale	Percentuale	Punteggio
98	$98/98 \times 100 = 100\%$	60 (cioè 100% di 60)
Media triennale di un partecipante		
95	$95/98 \times 100 = 96,9388\%$	58,16 (cioè 96,9388 di 60)

(sono considerate solo le prime due cifre decimali)

Esperienza professionale

Si intende l'esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale che, a tal fine, viene considerato tempo pieno, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12.2022 precedente l'attivazione dell'istituto. Ai fini del computo della mensilità di servizio, i periodi di tempo inferiori a 15 giorni non saranno considerati, i periodi superiori a 15 giorni saranno invece computati come una intera mensilità.

Al conseguimento del primo differenziale per l'esperienza maturata si intenderà quella nella posizione economica acquisita con il primo differenziale attribuito con il vigente CCNL.

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

A titolo esemplificativo, si riporta il seguente esempio per l'Area "Operatori":

Punteggio max per Area contrattuale A	N. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato B	N. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area C	Punteggio = (A x B) / C

F. P. 12
[Signature]

40	15 anni e 4 mesi (15,33)	22	27,87
----	-----------------------------	----	-------

(sono considerate solo le prime due cifre decimali)

c) al personale che da più di sei anni non ha conseguito nessuna progressione economica, considerando anche la disciplina preesistente di cui all'art. 16 del CCNL del 21.05.2018, viene attribuito un punteggio aggiuntivo non superiore al 3% di quello ottenuto in applicazione della metodologia indicata al comma precedente. Tale punteggio è definito in modo graduale in relazione al numero di anni trascorsi dall'ultima progressione economica ottenuta, come di seguito indicato.

Anzianità da 6 a 7 anni	<i>1% del punteggio ottenuto</i>
Anzianità da 7 a 8 anni	<i>2% del punteggio ottenuto</i>
Anzianità superiore a 8 anni	<i>3% del punteggio ottenuto</i>

d) i criteri di priorità in caso di parità dei punteggi determinati ai sensi delle lettere precedenti, sono:

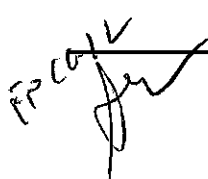
1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
 2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
 3. maggior anzianità di servizio nell'Ente;
 4. maggiore età anagrafica.
6. L'idoneità al riconoscimento del differenziale stipendiale avviene al raggiungimento del punteggio di almeno punti **60** (su base cento) ottenuto nella valutazione degli indicatori di cui al comma 5 del presente articolo. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica all'interno dell'area.
7. La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 CCNL (Fondo risorse decentrate: costituzione) ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo

Art. 8

Compensi per performance organizzativa (art. 80, c. 2, lettera a) CCNL 2019/2021)

1. A decorrere dal 01.01.2023, il fondo per la performance organizzativa viene ripartito dal Direttore Generale tra le strutture organizzative di vertice (Aree), in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato.
2. Le risorse destinate performance organizzativa vengono erogate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area di appartenenza, come risultante all'esito della valutazione operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del D. Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, cui espressamente si rinvia.
3. L'erogazione del compenso per la performance organizzativa avviene in base alla seguente formula:

$$CPO = \left(\frac{FPO}{\text{---}} \times \text{RaggOb}\% \right)$$



Ndip

Dove:

- **CPO** è il compenso per la performance organizzativa
 - **FPO** è il fondo per la performance organizzativa assegnato a ciascun Settore
 - **Ndip** è il numero dei dipendenti del Settore che non siano titolari di posizione organizzativa
 - **RaggOb%** è la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore
4. L'erogazione dei compensi di cui al presente articolo viene disposta con determinazione del Dirigente dell'Area Amministrativo Contabile all'esito delle valutazioni di competenza dell'OIV.

Art. 9

Compensi per performance individuale (art. 80, c. 2, lettera b) CCNL 2019/2021))

1. A decorrere dal 01.01.2023, il fondo per la performance individuale viene ripartito dal Direttore Generale tra le Aree, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, nonché in base alla rilevanza strategica e trasversalità degli obiettivi assegnati.
2. Le risorse di cui al comma 1, eventualmente decurtate della quota riservata ai piani di lavoro di cui al successivo articolo, vengono assegnate sulla base della scheda di valutazione di cui al regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance, cui si fa espresso rinvio. I compensi vengono corrisposti al personale dipendente che ha ottenuto una valutazione individuale complessivamente non inferiore a 60/100.
3. L'importo del compenso per la performance individuale spettante ai singoli dipendenti è calcolato dividendo l'ammontare delle risorse assegnate a ciascuna Area, al netto della eventuale quota per piani di lavoro, per il numero dei dipendenti del Settore medesimo e successivamente per 100; il risultato, che corrisponde al valore unitario per singolo punto, viene moltiplicato per il punteggio ottenuto da ogni dipendente nella rispettiva scheda. Per i dipendenti a tempo parziale, il risultato viene proporzionalmente ridotto.
4. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità a titolo di incentivo per funzioni tecniche, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo del compenso, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

Fino a € 5.000,00	coeff. 1;
Da € 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
Oltre € 7.500,00	coeff. 0,7.
5. Nel caso in cui l'intero importo assegnato all'Area non venisse attribuito, la quota residua sarà destinata a finanziare la maggiorazione del premio di cui all'art. 81 del CCNL 2019/2021, secondo quanto previsto dal successivo comma 9.
6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di competenza dei Dirigenti, sono comunicati ai singoli dipendenti, mediante consegna della scheda. Il rifiuto di ricevere la consegna della scheda equivale ad avvenuta consegna della stessa.

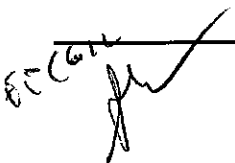
F. C. G. L.
[Signature]

7. Nei casi in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Dirigenti e sottoscritta dagli stessi. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Dirigente compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore e la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore.
8. La erogazione dei compensi per la performance individuale avverrà annualmente con determinazione del Dirigente dell'Area, da inoltrare al servizio personale.
9. Ai fini della differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 81 del CCNL 2019/2021, le parti stabiliscono che l'importo della maggiorazione da riconoscere ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sia pari al **30%** del valore medio pro capite del compenso per la performance individuale di cui al presente articolo, calcolato a livello di Ente. La maggiorazione potrà essere riconosciuta al **10%**, con arrotondamento alla unità superiore, del personale di ciascuna Area soggetto a valutazione. Nel caso in cui i dipendenti che abbiano ottenuto il massimo della valutazione siano, in ciascun settore, in numero eccedente rispetto alla percentuale di cui sopra, verrà data priorità a coloro che abbiano conseguito la valutazione più alta negli ultimi 3 anni, oltre a quello oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio. La maggiorazione di cui al presente comma viene erogata dal Dirigente e viene finanziata con le risorse di cui al comma 5, nonché con i risparmi nell'utilizzo del lavoro straordinario. Nel caso di incapienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo di cui al precedente art. 10 per l'Area ove si sia registrata l'incapienza.

Art. 10

Compensi per performance individuale (art. 80, c. 2, lettera b) CCNL 2019/2021) collegati a piani di lavoro

1. Il Direttore Generale, sentiti i Dirigenti, può riservare una quota non superiore al 50% delle risorse della performance individuale, come ripartite fra i Settori ai sensi del comma 1, del precedente articolo, alla erogazione di compensi connessi alla partecipazione del dipendente ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati all'Area in sede di PEG. Il Direttore Generale può, altresì, diversificare, tra le diverse Aree, la quota riservata ai piani di lavoro, fermo restando il limite di cui al periodo precedente.
2. I piani di lavoro contengono:
 1. gli obiettivi da raggiungere;
 2. la quantificazione economica del valore dei piani, anche in relazione al grado di impegno richiesto ed alla complessità delle attività da svolgere;
 3. la durata;
 4. le unità di personale coinvolte;
 5. gli indicatori di risultato anche ai fini della quantificazione e ripartizione dei compensi spettanti.
3. Il Dirigente favorisce la più ampia partecipazione del personale ai piani di lavoro di cui al presente articolo.



4. L'erogazione dei compensi avverrà con determinazione del Dirigente, sulla base della verifica delle attività svolte, ed in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, in base agli indicatori di risultato e in base al grado di partecipazione di ciascun dipendente.

Art. 11

Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016

1. Per l'erogazione dei compensi al personale nell'ambito del fondo di cui all'art. 113, co. 2 del D. Lgs. n. 50/2016, le parti rinviano ad apposito regolamento.

Art. 12

Banca delle ore

1. La banca delle ore consente ai lavoratori di utilizzare le prestazioni di lavoro straordinario sia per ottenere la corresponsione dei relativi compensi sia, in alternativa, per beneficiare di permessi per riposo compensativo.
2. Ogni dipendente potrà utilizzare le ore di straordinario, previamente autorizzate dal dirigente di riferimento, e confluite nell'apposita "banca", entro l'anno successivo a quello di maturazione a titolo di riposo compensativo. Il limite massimo di ore che per ciascun dipendente annualmente potrà confluire nella banca delle ore è pari a n. 100 ore, da intendersi compreso nel limite massimo individuale di cui all'art. 4, comma 2.
3. La banca delle ore non può prevedere un limite negativo, nel senso che in essa confluiranno solo le ore di prestazione straordinaria autorizzate e non le ore di recupero per permessi brevi già usufruiti dal dipendente o ritardi.

Art. 13

Incarichi di posizione organizzativa

1. L'erogazione della retribuzione di risultato ai titolari di incarichi di posizione organizzativa è effettuata sulla base degli esiti del processo di valutazione secondo il vigente regolamento sulla disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance.
2. Ai dipendenti a cui sia attribuita una indennità a titolo di incentivo per funzioni tecniche, fermi restando gli esiti della valutazione, viene applicato, ai fini del calcolo della retribuzione di risultato, un coefficiente riduttivo di seguito riportato:

Fino a € 5.000,00	coeff. 1;
Da € 5.001,00 a € 7.500,00	coeff. 0,8;
Oltre € 7.500,00	coeff. 0,7.

Art. 14

Norme finali

1. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.

FECOLL
[Handwritten signature]



Ente d'Ambito per il servizio di gestione integrata dei rifiuti urbani

AMBITO TERRITORIALE OTTIMALE "SALERNO"

2. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

FR 0012
[Handwritten signature]