



Settore delle Risorse Umane

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2023 – 2025  
PARTE ECONOMICA ANNO 2023**

**PREMESSA**

In data 20 dicembre 2023 è stato sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali territoriali e dai componenti della R.S.U. Provinciale, il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2021-2023 - Parte economica 2023.

La presente Relazione viene redatta in base allo schema standard definito dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato e delle successive note applicative, in relazione alle disposizioni dell'art. 40 comma 3- sexies del decreto legislativo n. 165/2001, secondo il quale le pubbliche amministrazioni redigono la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria dei contratti integrativi sulla base degli schemi appositamente predisposti d'intesa tra MEF e Dipartimento Funzione Pubblica.

**MODULO 1** - scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa siglata in data 20 dicembre 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Triennio 2023-2025 parte economica anno 2023
<b>Composizione della delegazione trattante parte pubblica</b>	Presidente: Dott.ssa Simona Zambelli Componente: Dott. Fabio De Marco Componente: Arch. Giovan Maria Mazzoli
<b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b>	<i>RSU</i> <i>CGIL/FP</i> <i>CISL/FP</i> <i>UIL/FPL</i>
<b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b>	<i>RSU</i> <i>CGIL/FP</i>

	<p><i>CISL/FP</i></p> <p><i>UIL/FPL</i></p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	<p>Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti materie ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 16/11/2022:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 80, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;</li> <li>b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li> <li>c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;</li> <li>d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL del 21.05.2018, entro i valori minimi e massimi come rideterminati dall'art.84 bis e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li> <li>e) L'individuazione delle misure dell'indennità di servizio sterno di cui all'art.100 del CCNL 16/11/2022, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;</li> <li>f) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 84 del CCNL 16/11/2022;</li> <li>g) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;</li> <li>h) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1 del CCNL 21/05/2018;</li> <li>i) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;</li> <li>j) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione</li> </ul>

	<p>dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 31, comma 2 CCNL 16/11/2022;</p> <p>k) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino a ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 29, comma 2 CCNL 16/11/2022;</p> <p>l) L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 32 comma 3 del CCNL del CCNL 16/11/2022;</p> <p>m) I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di EQ secondo quanto previsto dal relativo regolamento.</p>	
<p><b>Rispetto dell'iter sugli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei Conti</p>
	<p><b>Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b></p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente riportati in allegato alla presente scheda da rielaborarsi allo scopo, prima della sottoscrizione definitiva.</p>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano Esecutivo di gestione e delle Performance previsto dall'art. 10 D.Lgs. 150/2009</p>
		<p>Con decreto del Presidente della Provincia n. 226 in data 11 luglio 2023, si è provveduto ad approvare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) riferito al triennio 2023 – 2025.</p>
<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) riferito al triennio 2023-2025.</p>		
<p>È stata adottata la Relazione sulle Performance, validata dal Nucleo di valutazione ai sensi del Decreto Legislativo 150/2009</p>		
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p>		

**MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse necessarie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

Il testo dell'accordo è suddiviso in tre parti; la prima (Titolo I – Disposizioni Generali) articoli da 1 a 4, la seconda (Titolo II – Trattamento Economico Accessorio del Personale), articoli da 5 a 22, la terza (Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro). articoli da 23 a 34.

In attuazione del Decreto del Presidente n. 250 del 09/08/2023 che ha individuato gli indirizzi in merito alle risorse decentrate variabili per il personale del comparto e n. 266 del 22/08/2023 che ha individuato le linee guida per la delegazione trattante di parte pubblica per contrattare con la delegazione sindacale per il contratto collettivo decentrato integrativo (CCI), per il personale non dirigente, tenuto conto del CCNL del 16.11.2022, il CCI di cui si dà illustrazione riguarda i criteri generali per la distribuzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2023 e l'introduzione ed l'applicazione delle varie indennità previste dal CCNL 16.11.2022 già in essere dal 1.1.2023.

**TITOLO I - PARTE NORMATIVA  
ARTICOLI 1-2-3-4**

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2019/2021, sottoscritto in data 16 novembre 2022 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 “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”, in particolare art. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018.

Il contratto decentrato anno 2023 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso ha vigenza per l'anno 2023.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il 30 aprile di ciascun anno.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, e il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale e sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa che vengono con il medesimo disciplinato.

## **TITOLO II - PARTE ECONOMICA** **ARTICOLI da 5 a 22**

Tale articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo decentrato.

### **QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 80 CCNL 16.11.2022**

La determinazione 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 viene 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 contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Per l'anno 2023, la costituzione del fondo – parte stabile delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 555 del 24/03/2023, e con determinazione n. 1871 del 21/08/2023, per la parte variabile, come da disposizioni del Decreto del Presidente n. 250 del 09/08/2023, e n.266 del 22/08/2023 quindi la destinazione per gli utilizzi previsti dall'art. 80, comma 2, del medesimo CCNL, ammonta ad Euro 3.009.147,04 al netto del finanziamento per le EQ, ed integrato di Euro 305.795,00 per i dipendenti assunti dal 2021 per potenziare i Centri dell'Impiego.

Per l'anno 2023 sarà applicato il Decreto del Presidente n. 78 del 31.03.2020 “Approvazione sistema di valutazione delle Performance”, modificato per la scelta dei comportamenti e della relativa pesatura dei dipendenti con determinazione dirigenziale n. 813/2022 e con determinazione dirigenziale n.1816/2023

A valere dall'anno 2023 conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, saranno possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Premio individuale di cui all'art. 81 del CCNL;
- d) Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) Specifiche forme incentivanti e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL del 21/05/2018
- f) Progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 14 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente CCNL.

La ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa di cui all' articolo 80 del CCNL 19/11/2022 – anno 2023:

RIFERIMENTO CCNL 16/11/2022	ISTITUTO CONTRATTUALE	FONDO 2021	PAGATO 2021	FONDO 2022	PAGATO 2022	FONDO 2023
art. 80 comma 1	Indennità di comparto quota B	231.000	228.809	231.000	230.062	240.000,00
	progressione economica inclusi aumenti CCNL	982.000	968.640	1.017.000		1.005.770,87
	nuove progressione economica	163.000	163.000	95.000	1.161.869	95.000,00
	indennità coordinamento ex VIII livelli	3.900	3.874	1.800	1.744	1.550,00
art. 79 c. 1 bis calcolati da aprile 2023	differenziale per D3 e D1 da 1 aprile 2023					108.594,00
	differenziale per B3 e B1 da 1 aprile 2023					38.074,00
art. 80 comma 2	<b>indennità:</b>					
lettera d)	indennità turno	150.000	139.637	150.000	154.338	190.000,00
	reperibilità	135.000	121.366	135.000	111.685	125.000,00
lettera c)	Indennità condizioni di Lavoro	20.500	15.382	15.000	11.783	20.000,00
lettera f)	art. 100 indennità' servizi esterni Polizia	22.000	19.286	22.000	19.548	22.000,00
	art. 97 indennità' Funzione Polizia prov.le	5.500	5.458	10.000	5.031	15.000,00
	<b>Performance Ente:</b>					
lettera a)	Performance organizzativa	700.000	674.490	700.000	686.349	760.730,72
lettera b)	Performance individuale	259.985	259.985	257.675	301.285	326.027,45
	RISPARMI Welfare e altre indennità		83.698			
	incentivo per progetto settore ambiente	50.000	18.100			
lettera e)	Specifiche responsabilità comma 1	45.000	42.768	45.000	42.624	60.000,00
lettera h)	messi notificatori comma 2 lett d)			1.400	903	1.400,00
totale fondo con risorse stabili e variabili		2.767.885	2.744.492	2.680.875	2.727.221	3.009.147,04
POTENZIAMENTO CENTRI IMPIEGO				203.100,00		305.795,00
DI CUI :	IND. COMPARTO	3808	3805,56	38.100,00	38.098,00	84.500,00
	Specifiche responsabilità			-	-	5.500,00
	Diff. Incremento					1.525,00
	PRODUTTIVITA'	19.100	13.710,71	165.000,00	177.199,16	214.270,00
DI CUI :	organizzativa			110.000,00	125.605,82	149.990,00
	individuale			55.000,00	51.593,34	64.280,00
finanziamento P.O.		265.000	265.000	265.000,00		265.000,00
incremento PO 0,22%						2.944,00
						267.944,00
<b>TOTALE FONDO 2023 incluso finanziamento PO</b>		<b>3.055.793</b>	<b>3.027.009</b>	<b>3.148.975</b>		<b>3.582.886,04</b>

Il “Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il Triennio 2023 – 2025 - Contratto 2023” è conforme ai principi fissati dal CCNL del 16.11.2022, dal D.lgs. 165 del 2001 e dal D. Lgs. 150 del 2009. Infatti, costante obiettivo di tali fonti legislative è stato di fornire gli strumenti non solo per l'avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

La ripartizione delle risorse assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti principi:

- 1) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- 2) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;

## **PROGRESSIONI ORIZZONTALI CRITERI GENERALI**

A partire dall'anno 2021 è stato attivato l'istituto contrattuale delle Progressioni Orizzontali, che rispettano i seguenti criteri generali:

L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL del 21 maggio 2018.

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite sulla base dei criteri sotto riportati.

1. Per l'anno 2023 la quota che annualmente viene destinata alle PEO è pari a euro 95.000,00, eccezionalmente aumentata di € 7.361,27 a causa dell'impatto degli aumenti contrattuali dovuti al CCNL 16/11/2022,
2. L'importo massimo della quota di risorse stabili destinabile alle PEO è pari al 50%, mentre la quota massima di dipendenti per ciascuna categoria che potranno accedervi per l'anno 2023 sarà del 50% per le categorie B, e del 40% per le categorie C e D;
3. La somma indicata al punto 1 viene redistribuita alle varie categorie come segue: categoria giuridica B n.31; categoria giuridica C n. 62; categoria giuridica D n.29;
4. Ai fini della formulazione della graduatoria per l'attribuzione delle PEO verrà utilizzata la media delle valutazioni dell'ultimo triennio ai fini della produttività, con i criteri e i limiti come meglio specificati nell'art. 8 paragrafo Requisiti di partecipazione.

## **PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE CRITERI**

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, si applicano i seguenti criteri generali:

- a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non sull'appiattimento retributivo;
- b) Le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni



istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;

- d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti che lo richiedono.

La materia viene trattata e sviluppata negli artt. 9, 10 e 11 del CCI.

Per l'anno 2023 il fondo previsto per la produttività è stabilito in € 1.086.758,17, così suddiviso:

- Euro 760.730,72 sono legati alla Performance Organizzativa, euro 326.027,45 alla Performance Individuale (compresa la maggiorazione per le valutazioni più elevate), la parte della Performance Individuale verrà integrata dai residui non spesi degli importi destinati ai vari Istituti contrattuali,
- Euro 214.270,00 per i dipendenti del Potenziamento centri per l'impiego: performance organizzativa €. 149.990,00; performance individuale €. 64.280,00

Le risorse destinate alle due performance vengono distribuite, mediante l'applicazione di un coefficiente maggiorativo per le varie categorie, in misura proporzionale al numero dei dipendenti in servizio in ciascun Settore così come elencati all'art. 10.

Per la valutazione verrà utilizzata l'apposita scheda definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance, che tiene conto, oltre che della categoria di appartenenza di ciascun dipendente, anche delle posizioni di diverso grado di responsabilità ed autonomia lavorativa.

## **DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ**

Dall'articolo 12 all'articolo 14 vengono trattate le indennità per le condizioni di lavoro e per le specifiche responsabilità. La materia non ha subito modifiche sostanziali rispetto al precedente CCI.

Si evidenzia l'importo complessivo delle specifiche responsabilità pari ad euro 60.000,00 e l'importo delle singole indennità che varia da un minimo di euro 1.500,00 ad un massimo di euro 2.500,00. Per il personale inserito nel potenziamento dei Centri per l'Impiego l'importo complessivo è pari ad euro 5.500,00.

## **COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

Si trattano i compensi specificamente previsti da norme di legge negli articoli da 15 a 17. Anche per tali fattispecie non vi sono variazioni rispetto al precedente CCI.

## **SEZIONE POLIZIA PROVINCIALE**

Gli articoli 18, 19 20 e 21 trattano delle specifiche voci riguardanti gli appartenenti al Corpo della Polizia Provinciale, in particolare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, la destinazione di fondi provenienti dalle sanzioni da violazioni del codice della strada alla Previdenza Complementare, l'indennità di servizio esterno e l'indennità di funzione. Non sono intervenute modifiche rispetto al CCI precedente. L'indennità di funzione viene portata ad €. 15.000,00.

### **TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO** **ARTICOLI da 23 a 33**

In questa parte si riportano alcune voci, riprese dal CCNL 2018, su tipologie e istituti particolari, che si riassumono di seguito:

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente: viene concordata la possibilità di elevare il contingente del 25% per ogni categoria di un ulteriore 10% in presenza di particolari condizioni.

Reperibilità: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

Lavoro straordinario e Banca delle ore: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI con elevazione a 320 ore per esigenze eccezionali e nel rispetto del limite delle risorse previste nel relativo fondo.

Flessibilità dell'orario di lavoro: si ribadiscono i criteri di applicazione della flessibilità applicata all'orario di lavoro, precisando che la flessibilità positiva accumulata nel mese potrà essere recuperata nei mesi successivi fino ad un massimo di 50 ore. Sono state introdotte in via sperimentale diverse flessibilità in ingresso e un orario particolare.

Orario multi-periodale, Mensa a inizio e fine servizio, salute e sicurezza sul lavoro, innovazioni tecnologiche: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

In merito al servizio mensa è stata promossa una sperimentazione per l'utilizzo di buoni mensa cartacei finanziata con fondi propri e che quindi non incide sul fondo oggetto di questa relazione.

#### **CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO**

Si attesta che l'accordo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità; esso permette di valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati mediante l'attribuzione di punteggio e conseguente giudizio relativi all'attività svolta nel corso dell'anno, inoltre, è stato abbandonato dal 2021 il criterio di valutazione per fasce di merito, adottando una più puntuale classificazione numerica, che riesce ancor più a differenziare le singole prestazioni sia nella performance organizzativa che in quella individuale .

La ripartizione delle risorse del Fondo articolo 80 del CCNL 16.11.2021 assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione e la responsabilizzazione individuale al fine del conseguire il miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e quindi, della connessa qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.

A ciò si aggiunge il percorso per l'attribuzione delle Progressione Economiche Orizzontali, che si fonda sui medesimi principi e strumenti.