

**CONSORZIO D'AREA VASTA COVAR14**

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL  
PERSONALE NON DIRIGENTE  
TRIENNIO 2023-2025  
PARTE GIURIDICA**

**ACCORDO**

tra

Delegazione di parte datoriale composta da:

–Direttore – Dott.ssa Marina Toso (Presidente della Delegazione trattante)

e

Delegazione sindacale composta da:

la RSU:

–Anna Ditrani

–Marco Ferrero

–Mauro Menandro

le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL

–Grazia Pintori – FP CGIL

**QUADRO NORMATIVO E CONTRATTUALE**

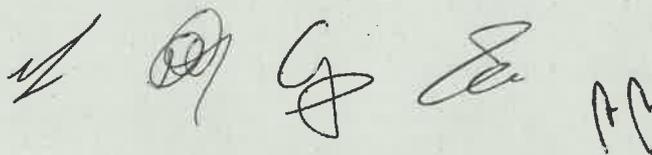
Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente richiamato.

Esso va interpretato in modo dinamico e coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni recate dalle norme di legge, le clausole contenute e da ultimo nel CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019-2021 sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022 e nei contratti collettivi nazionali precedenti nella misura in cui risultano compatibili.

**CAPO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

**ART. 1 AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA**

1. Il presente contratto decentrato integrativo disciplina le materie che la legge e la contrattazione collettiva nazionale di settore demandano a tale livello negoziale e si applica al personale non dirigente in servizio presso il COVAR 14, a tempo determinato ed indeterminato, ivi compreso il personale comandato, distaccato o utilizzato a tempo parziale.
2. Il presente contratto integrativo ha durata triennale e mantiene la sua efficacia fino alla stipula del successivo accordo tra le parti, salvo richiesta di riapertura della contrattazione





da una delle parti o in caso di intervento di norme di legge o di CCNL contrastanti, in tutto o in parte, con quanto già definito.

## **CAPO II – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DEI PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE (ART. 7, COMMA 4, LETT. b), CCNL 21/05/2018)**

### **ART. 2 PERFORMANCE ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance organizzativa vengono erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), relativi all'Amministrazione nel complesso e/o alle singole strutture organizzative, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 21 ottobre 2013, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 6 marzo 2019.
2. I premi correlati alla performance organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti interessati in base al contributo individuale di ciascuno di essi al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o della struttura organizzativa di appartenenza, come da apposita valutazione da parte del Responsabile competente.

### **ART.3 – PERFORMANCE INDIVIDUALE E ORGANIZZATIVA**

1. Le risorse destinate alla performance individuale vengono erogate, secondo i criteri definiti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 56 del 21 ottobre 2013, successivamente modificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 6 marzo 2019 in base al raggiungimento degli obiettivi individuali, predefiniti nel PIAO, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale e organizzativa vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal Responsabile competente nell'apposita scheda di valutazione, definita unitamente al Sistema di misurazione e valutazione della performance sopra richiamato.
3. La performance organizzativa viene presa in considerazione soltanto nell'ipotesi in cui nel PIAO vengano inseriti obiettivi che coinvolgono più settori.

### **ART. 4 – DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE**

1. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, nell'ambito della performance individuale di cui al precedente articolo, è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.
2. Il contingente massimo di personale a cui può essere attribuita la maggiorazione di cui al comma 1 è pari a 1 unità, individuata a rotazione tra le aree, scelte a sorteggio ogni anno.

*[Handwritten signatures]*



3. In caso di parità nei punteggi relativi alle valutazioni, la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita al dipendente dell'area sorteggiata che ha ottenuto la media più elevata delle valutazioni individuali degli ultimi tre anni.

#### **ART. 5 – MODALITÀ E CONDIZIONI PER L'EROGAZIONE DELL'INCENTIVO**

1. L'attribuzione del premio correlato alla performance di cui ai precedenti articoli è effettuata con le modalità di seguito indicate.
2. L'incentivo non viene erogato nel caso di sospensione dal servizio e dal trattamento economico.
3. Nel caso di inizio del rapporto di lavoro in corso d'anno, l'incentivo compete in rapporto ai mesi di lavoro se pari o superiori a 3. Il periodo superiore a giorni 15 si considera come mese intero.
4. Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi causa, l'incentivo compete per i mesi di servizio, se pari o superiori a 3; si considera per intero il mese lavorato per oltre 15 giorni.

#### **CAPO III – CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER L'ATTRIBUZIONE DI PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE - DIFFERENZIALI STIPENDIALI (ARTT. 14 E 78 CCNL 16/11/2022) E PER L'ATTRIBUZIONE TRANSITORIA DELLE PROGRESSIONI TRA AREE (ART. 13 CCNL 16/11/2022)**

#### **ART. 6 – CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DI DIFFERENZIALI STIPENDIALI ALL'INTERNO DELLE AREE**

1. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali" si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori. L'attribuzione avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 del CCNL 16/11/2022.

L'assegnazione di differenziali stipendiali ha effetto dal primo gennaio dell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo. Il numero massimo di differenziali attribuibili nel corso della carriera, per i dipendenti inquadrati nell'area dei funzionari ed elevata qualificazione è 6; mentre e per i dipendenti inquadrati nell'area degli istruttori è 5.

Requisiti di accesso. Possono accedere alla procedura per l'incremento stipendiale i lavoratori a tempo indeterminato del Covar14 che, hanno maturato un'anzianità di servizio nella medesima posizione economica, anche in altri enti che applicano il CCNL Funzioni Locali, di almeno 36 mesi.

Utilizzo delle risorse disponibili: Le risorse disponibili in parte stabile, al netto di quelle necessarie per dare copertura alle indennità di cui agli artt. 70 bis 84 bis CCNL 16/11/2022, sono utilizzate per finanziare i differenziali stipendiali per un numero non superiore a 1/3, arrotondato all'unità superiore, del personale a tempo indeterminato e in servizio attivo alle dipendenze dell'ente al 31/12. Gli eventuali risparmi delle risorse in parte stabile del fondo

*[Handwritten signatures and initials]*



vanno ad incrementare l'ammontare di quelle in parte variabile stanziare dall'ente per remunerare la performance individuale e organizzativa.

Criteri di assegnazione. I differenziali stipendiali sono attribuiti, nel limite delle risorse destinate a finanziare l'istituto, secondo una graduatoria degli aventi diritto con validità annuale, stilata sulla base dei seguenti criteri e pesatura:

- PUNTI 55 alla media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità, delle ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico;
- PUNTI 40 all'esperienza professionale. Per "esperienza professionale" si intende quella maturata all'interno della medesima Area Funzionale e della stessa Qualifica, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni Locali;
- PUNTI 5 alle capacità culturali e professionali acquisite attraverso la partecipazione a corsi formativi e di aggiornamento professionale, esclusi quelli obbligatori. La valorizzazione nell'anno, dei corsi seguiti e certificati da specifica attestazione, sarà di 1,5 per ogni pacchetto di formazione composto da almeno tre ore e per ogni blocco di tre ore sino al max di 5 punti. (es in caso di corso di durata di ore 6, il punteggio sarà di 3 punti).

L'eventuale ricorso avverso la valutazione effettuata dovrà essere proposto all'ufficio del personale entro 10 gg dalla comunicazione.

#### **ART. 7-MODALITA' DI SVOLGIMENTO DELLE PROCEDURE SELETTIVE PER L'ATTRIBUZIONE DI NUOVE PROGRESSIONI ECONOMICHE**

L'Ufficio personale predispone l'elenco degli aventi diritto all'accesso tra tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e lo sottopone al Direttore per la disamina, di concerto con i Responsabili delle Aree interessate, del possesso dei requisiti di assegnazione e per la predisposizione della graduatoria finale. L'assegnazione dei differenziali stipendiali avviene con atto del Responsabile dell'Ufficio Personale.

#### **CAPO IV – INDIVIDUAZIONE DELLE MISURE E CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DELLE INDENNITÀ CONTRATTUALI**

#### **ART. 8 - INDENNITÀ CORRELATA ALLE CONDIZIONI DI LAVORO DI CUI ALL'ART. 70 BIS CCNL 21/05/2018E ART. 84 BIS CCNL 16/11/2022**

1. L'indennità condizioni di lavoro è destinata a remunerare unitariamente lo svolgimento di attività:

- disagiate
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- implicanti il maneggio valori.

All'interno dell'Ente non sono, al momento, individuate "attività disagiate" nell'accezione previste dal CCNL di lavoro.



*[Handwritten signatures and initials]*

Per "attività esposte a rischi" si intende quella svolta dal personale addetto all'attività di ispezione sul territorio, a causa dell'utilizzo quotidiano e continuativo di autovetture e al rischio di incorrere in incidenti stradali.

Le "attività implicanti il maneggio valori" riguardano il personale adibito in via continuativa a servizi di cassa che comportino maneggio di denaro e specificatamente l'economista del Consorzio.

2. L'indennità è commisurata ai giorni di svolgimento delle attività in presenza ed è di 1,55 euro
3. L'individuazione dei dipendenti che svolgono le attività oggetto delle suddette indennità è svolta dai Responsabili d'Area che ne danno comunicazione al Servizio Personale.

#### **ART. 9 - INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DI CUI ALL'ART. 84 CCNL 16/11/2022**

1. I dipendenti appartenenti all'Area Istruttori e all'Area Funzionari privi di incarico di Elevata Qualificazione, possono ricevere il compenso per specifiche responsabilità in presenza di atto formale che vada a remunerare incarichi che segnino l'attribuzione di responsabilità che siano effettivamente aggiuntive rispetto a quelle previste dalla declaratoria professionale.

2. La dizione "specifiche responsabilità" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento" atteso che per i dipendenti inquadrati nelle Aree Istruttori e Funzionari, lo svolgimento di questa attività è strettamente collegata al contenuto della declaratoria professionale ovvero costituisce il normale oggetto delle loro attività e non comporta compiti aggiuntivi.

3. L'erogazione è quindi limitata a specifiche e complesse responsabilità di procedimento, non propriamente ascrivibili al profilo di appartenenza, ma comunque non riconducibili a mansioni superiori perché prive delle caratteristiche di prevalenza previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

4. A titolo esemplificativo e non esaustivo:

- a) - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i - CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
- b) - specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati - GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
- c) - specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi (es. redazione DUVRI, RSPP);
- d) - specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal Codice dei Contratti, D.Lgs n. 36 del 2023 nelle ipotesi escluse dall'erogazione degli incentivi tecnici ;

*[Handwritten signatures]*



5. All'interno di dette e ulteriori responsabilità viene fatta una graduazione dei compensi in relazione alla complessità, all'ampiezza dell'incarico e all'Area di appartenenza.

6. Per gli appartenenti alla area Istruttori le indennità annuali degli incarichi di specifica responsabilità non possono essere inferiori a 500 € e superiore a Euro 3.000,00, per i dipendenti appartenenti all'area Funzionari l'indennità massima è di 4.000 euro

L'indennità di specifica responsabilità viene individuata sulla base della ponderazione di punteggi mediante la compilazione della seguente scheda:

PARAMETRO DI RIFERIMENTO	PUNTI TOTALI	PUNTI PARZIALI	VALUTAZIONE	PESATURA
<b>1. Grado di competenza specialistico /professionale rispetto alle funzioni da svolgere</b>	<b>25</b>	25	Elevata	3000/4.000
		15	Media	
		7	Bassa	500
<b>2. Grado di autonomia dei processi lavorativi</b>	<b>25</b>	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
<b>3. Svolgimento di procedimenti plurimi e Diversificati</b>	<b>25</b>	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
<b>4. Necessità di adattamento alle dinamiche interne ed esterne</b>	<b>25</b>	7	Elevata	
		3	Media	
		1	Bassa	
<b>TOTALE</b>	<b>100</b>			
<b>ripartizione punteggi</b>		<b>100</b>	<b>Elevata</b>	
		<b>54</b>	<b>Media</b>	
		<b>20</b>	<b>Bassa</b>	

7.E' esclusa la cumulabilità con altri compensi riconosciuti per il medesimo ruolo, servizio o responsabilità

8.Il conferimento degli incarichi avviene con la seguente procedura:

I Responsabili presentano al Direttore, a valere per l'anno in corso, le proposte di conferimento di incarichi di specifica responsabilità da individuare all'interno dell'Area di competenza dettagliandone i contenuti.

9.Il Direttore, determinati la pesatura e l'ammontare degli incarichi di specifica responsabilità, consegna all'ufficio personale la graduatoria dei beneficiari dell'indennità di specifica responsabilità.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

**CAPO V - CRITERI GENERALI PER L'ATTRIBUZIONE DI TRATTAMENTI  
ACCESSORI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

**ART. 10 - INCENTIVI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Rientrano in questa fattispecie gli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 45 del Codice dei Contratti, D. Lgs. 36/2023. L'attribuzione ed il riparto degli stessi sono oggetto di apposito Regolamento, allegato al presente contratto.
2. Gli incentivi in oggetto sono erogati ai dipendenti interessati con atto del Direttore del Consorzio, su proposta dei rispettivi responsabili.

**CAPO VI - DISPOSIZIONI IN MATERIA DI INCARICHI  
DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

**ART. 11 - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLE RETRIBUZIONI DI  
RISULTATO PER GLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

1. Nell'ambito della disciplina di cui all'art. 16 e ss. del CCNL 16/11/2022 i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione sono legati al livello di strategicità e/o complessità degli obiettivi assegnati. La percentuale della retribuzione di risultato non può comunque essere inferiore al 25% e superiore al 50% della retribuzione di posizioni, compatibilmente con le risorse disponibili.
2. Il peso assegnato all'obiettivo e la percentuale della retribuzione di risultato sono proposti dal Direttore e approvati con il PIAO

**CAPO VII - CRITERI DI RIPARTIZIONE  
DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE  
INTEGRATIVA TRA LE DIVERSE MODALITÀ DI UTILIZZO**

**ART. 12 - QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE DISPONIBILI PER LA  
CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

1. La quantificazione delle risorse annualmente disponibili per la contrattazione integrativa, secondo la disciplina di cui all'art. 79 cc. 1 e 1 bis del CCNL 16/11/2022, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione, in conformità e nel rispetto delle condizioni e dei vincoli previsti dalla legge.

\*\*\*

Letto, firmato e sottoscritto,

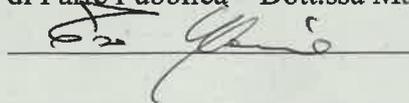
Carignano, 22.12.2023

Firme:



7

Presidente della Delegazione trattante  
di Parte Pubblica - Dott.ssa Marina Toso

  
\_\_\_\_\_

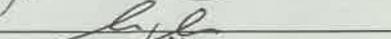


Delegazione sindacale - RSU:

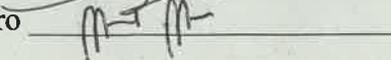
Anna Ditrani

  
\_\_\_\_\_

Marco Ferrero

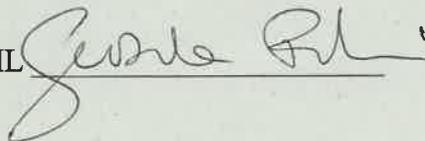
  
\_\_\_\_\_

Mauro Menandro

  
\_\_\_\_\_

le Rappresentanze territoriali delle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL

Grazia Pintori - FP CGIL

  
\_\_\_\_\_