

PARTE I : LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 – Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Scheda 1.1 -

Data di sottoscrizione	8.5.2024 sottoscrizione dell'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza in applicazione del C.C.N.L. 2019-2021 del 16.11.2022 – Comparto Funzioni Locali
Periodo temporale di vigenza	<p>Il contratto produce i suoi effetti dalla data di stipula al 31 dicembre 2025, fatto salvo per le parti diversamente disciplinate per i singoli istituti.</p> <p>Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, per le parti sostituite o incompatibili ad opera della stipulazione definitiva del successivo contratto collettivo integrativo di lavoro presso l'amministrazione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro incompatibili con la prosecuzione dei predetti effetti.</p>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Enrico Carpitelli, Direttore ARDSU (presente)</p> <p>Componenti Laura Tanini, Dirigente Area (presente) Andrea Franci Dirigente Area (assente)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP – "Enti Specifici" CISL F.P.S. UIL F.P.L. RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL – FP CISL F.P. UIL F.P.L. RSU</p>
Soggetti destinatari	Personale non appartenente all'Area Separata della Dirigenza con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, a tempo pieno o parziale, comando o distaccato presso altri enti.

<p>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</p>	<p>Disciplina istituti relativi al Trattamento Economico del Personale rimessi alla contrattazione collettiva integrativa con particolare riguardo a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Performance 2. Progressione Economica all'interno delle Aree 3. Altre forme di incentivazione 4. Indennità Condizioni Lavoro 5. Specifiche Responsabilità
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p> <p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Il Piano della Performance è attualmente confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O):</p> <p>per il triennio 2023/2025 adottato con deliberazione del CDA n.6/23 del 21.2.2023 e approvato con deliberazione del CDA n. 9/23 del 30.3.2023</p> <p>per il triennio 2024/2026 adottato con deliberazione del CDA n.4/24 del 30.1.2024 e approvato con deliberazione del CDA n. 5/24 del 26.3.2024.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>SI'</p> <p>Anche tale documento, come da previsioni normative, è confluito nel Piano Integrato di attività e Organizzazione (P.I.A.O) alla sezione 2.4:</p> <p>per il triennio 2023/2025 adottato con deliberazione del CDA n.6/23 del 21.2.2023 e approvato con deliberazione del CDA n. 9/23 del 30.3.2023</p> <p>per il triennio 2024/2026 adottato con deliberazione del CDA n.4/24 del 30.1.2024 e approvato con deliberazione del CDA n. 5/24 del 26.3.2024.</p>

		<p>Sono stati assolti l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/13 come modificato dal D.Lgs. 97/2016 <u>(gli obblighi sono ora previsti dal D. Lgs. n. 33/2013 agli artt. 10 comma 8, 15 comma 1, 18 comma 1 e 20 commi 1 e 2)</u></p> <p>Si. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, sezione "Amministrazione Trasparente".</p> <p><i>A tal fine vengono pubblicati i dati concernenti la performance, le retribuzioni, i curricula per i titolari di incarichi di collaborazione, l'elenco degli incarichi conferiti ai dipendenti, la contrattazione, i compensi connessi alla carica, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.Lgs. n. 33/2013 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.</i></p> <p>https://www.dsu.toscana.it/amministrazione-trasparente</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Trasmessa alla struttura competente regionale la Relazione sulla Performance 2023, in data 29.2.2024 è pervenuto da parte dell'O.I.V della Giunta Regionale il "parere previsto all'art. 28 duodecies comma 7 bis del Regolamento 33/R secondo cui "Ai fini dell'approvazione della relazione di cui all'articolo 28 sexies, l'OIV esprime annualmente alla Giunta regionale un parere sul conseguimento complessivo degli obiettivi organizzativi dell'Ente, delle strutture di vertice e degli enti dipendenti, come risultante dal monitoraggio finale condotto dalle competenti strutture", :</p> <p>parere positivo sul monitoraggio finale in ordine al metodo ed alle procedure seguiti per l'effettuazione del monitoraggio sui risultati e per la redazione della Relazione sulla Qualità della Prestazione relativa al conseguimento degli obiettivi organizzativi 2023, nel rispetto dell'intero processo di programmazione e controllo, come meglio individuato entro le linee guida del ciclo di Programmazione, Monitoraggio e Valutazione adottate dalla Giunta Regionale.</p> <p>Al momento della stesura della presente relazione: DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE N° 6/24 del 26/03/2024 "APPROVAZIONE DELLA RELAZIONE SULLA QUALITA' DELLA PRESTAZIONE 2023"</p>
--	--	--

MODULO 2 - ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE – MODALITÀ DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE - RISULTATI ATTESI- ALTRE INFORMAZIONI UTILI)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

In attuazione dell'art. 8 comma 1 del C.C.N.L. 16.11.2022 - Comparto Funzioni Locali - 2019-2021, in data 8.5.2024 è stata sottoscritta l'ipotesi di contratto collettivo integrativo del personale non appartenente all'area separata della Dirigenza dell'Azienda, contenente la disciplina delle materie oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 7, comma 4, del CCNL ed individua i criteri di ripartizione delle risorse decentrate tra le diverse modalità di utilizzo.

In coerenza con gli indirizzi espressi dalle direttive adottate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7/24 del 15.4.2024, si è inteso definire la disciplina degli istituti relativi al trattamento economico del personale.

Il presente documento si compone di 22 articoli suddivisi in 6 Titoli.

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI			
CAPO I DISPOSIZIONI GENERALI			
Articolo	Denominazione	Disciplina di riferimento	Breve illustrazione
Art. 1	Quadro normativo e contrattuale	Capo 1 - art. 1 e 2 del CCNL 2022 "applicazione durata e tempi di decorrenza"	Il Contratto integrativo è redatto in applicazione ed in conformità delle fonti normative, contrattuali nazionali ed amministrative vigenti, che vengono esplicitamente richiamate nel CCI.

Art. 2	Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria Interpretazione autentica	Capo 1 – art. 1 e 2 del CCNL 2022 “applicazione durata e tempi di decorrenza”	<p>Il contratto si applica a tutto il personale non appartenente all’area separata della dirigenza, in servizio presso l’Ardsu con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.</p> <p>Il contratto integrativo produce i suoi effetti dalla data di stipula al 31 dicembre 2025, fatta salva eventuale diversa disciplina per i singoli istituti e sostituisce ogni precedente accordo antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso.</p> <p>Esso continuerà a produrre i suoi effetti giuridici sino alla sua totale o parziale sostituzione, salvo il caso in cui intervengano norme di legge o del CCNL incompatibili con tali effetti.</p> <p>Si prevede infine la negoziazione con cadenza annuale dei criteri di ripartizione delle risorse economiche.</p>
--------	--	---	--

TITOLO II – RELAZIONI SINDACALI

CAPO II Sistema delle relazioni sindacali

Art. 3	Verifiche dell’attuazione e del contratto	Art. 8, comma 7 CCNL 2022 “Contrattazione Collettiva Integrativa: tempi e procedure”	Si prevede la verifica periodica annuale dello stato di attuazione del contratto integrativo previo incontro delle parti firmatarie e l’impegno ad effettuare altri incontri su richiesta scritta della parte sindacale.
Art. 4	Interpretazione autentica dei contratti integrativi	Art. 3, comma 5, CCNL 2022 “Obiettivi e strumenti”	In coerenza con quanto indicato nel CCNL 2019 - 2021 le clausole oggetto di controversia possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, previo incontro delle delegazioni trattanti. L’iniziativa può anche essere unilaterale e la riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata anche a richiesta di una delle parti.

TITOLO III – ORDINAMENTO PROFESSIONALE

CAPO I Nuovo sistema di classificazione

Art.5	Progressioni economiche all’interno delle Aree	CCNL 16.11.2022 Art. 7, comma 4, lett. C) “Contrattazione collettiva integrativa:	Con riguardo all’istituto delle progressioni economiche all’interno delle aree si definiscono modalità e criteri da utilizzare nelle procedure selettive attivabili per l’attribuzione di “differenziali stipendiali” entro i limiti delle risorse decentrate a tale fine disponibili e in coerenza con i criteri definiti
-------	--	---	--

		<p>soggetti e materie”</p> <p>Art.14 “Progressioni economiche all’interno delle Aree”</p>	<p>dalla contrattazione collettiva nazionale.</p> <p>Alle progressioni economiche accede, con procedura selettiva, una quota limitata di dipendenti in servizio presso l’Ente che possiede i requisiti previsti nell’ambito della contrattazione integrativa alla data del 31.12 dell’anno che precede la selezione.</p> <p>I criteri generali riguardano <u>la quantificazione delle risorse, i requisiti di partecipazione e la ponderazione dei criteri di valutazione.</u></p> <p>Individuati i requisiti per prendere parte alla procedura selettiva (lett.B), si prevede che le graduatorie saranno formate in base ad un punteggio (lett.C) costituito dalla combinazione ponderata di due fattori: media delle ultime tre valutazioni individuali annuali ed esperienza professionale, oltre ad un punteggio aggiuntivo pari al 3% del punteggio totale, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni. In caso di parità si prevede l’applicazione di criteri di preferenza basati sull’anzianità di età e di servizio.</p> <p>Si definisce che il numero dei differenziali attribuibili nell’ambito di ciascuna area professionale entro il limite di spesa è complessivamente di 82.750,00 euro annui e comunque compatibilmente con le risorse stanziare.</p>
CAPO II Incarichi di elevata qualificazione			
Art. 6	<p>Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ</p>	<p>CCNL 16.11.2022</p> <p>Art. 16 “Incarichi di Elevata Qualificazione”</p> <p>Art. 17 “Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato”</p>	<p>Come previsto dall’art. 7 comma 4 lett. V) e 17 comma 4 del CCNL vengono definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti incaricati della titolarità di incarichi di Elevata Qualificazione e degli incarichi ad interim. La retribuzione di risultato delle E.Q. è correlata al raggiungimento di specifici obiettivi assegnati ai titolari dei predetti incarichi nell’ambito del sistema di pianificazione degli obiettivi e attività dell’Ente.</p> <p>I criteri per l’attribuzione delle risorse destinate alla retribuzione di risultato tra gli incaricati di EQ sono approvati con provvedimento del Direttore n.77/23 del 14.6.2023.</p>

TITOLO IV RAPPORTO DI LAVORO -			
CAPO I- ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO			
Art.7	Rapporto di lavoro a tempo parziale-elevazione contingente	Art.7 comma 4 lett.n) CCNL 16.11.2022	E' previsto, il superamento del contingente del numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale di cui all'art. 53, comma 2 del CCNL 21.5.2018 e in attuazione dell'art. 7 comma 4 lettera n), fatte salve le esigenze di servizio e previo specifico accordo, a fronte di richieste del personale che si trovi in gravi e documentate situazioni personali, sociali o familiari. In questi specifici casi il contratto di lavoro a tempo parziale avviene per un tempo prestabilito, rinnovabile a fronte del permanere della particolare condizione personale, sociale o familiare.
Art. 8	Turnazioni	Art. 7 comma 4 lett.l),z),ac) CCNL 16.11.2022	La norma prevede un numero massimo di turni per ciascun dipendente in un mese (da 10 a max 20), la previsione del riposo compensativo e la corresponsione dell'indennità di turno secondo le risorse destinate dall'accordo di ripartizione risorse del 27.6.2023.
Art. 9	Lavoro straordinario e banca ore	Art.7 comma 4 lett.o),r),s) CCNL 16.11.2022 Artt. 29-32-33 CCNL 16.11.2022	E' stabilito il numero massimo di ore da destinare alla banca ore (80 ore) elevabile per esigenze eccezionali motivate dal Dirigente/Responsabile per un numero di dipendente limitato secondo quanto previsto dalla contrattazione collettiva nazionale agli artt. 32 e 33. Per il lavoro straordinario, il limite massimo individuale annuo di 180 ore, può essere elevato fino a 200, nel rispetto comunque del limite delle risorse previste nel relativo fondo con autorizzazione del Dirigente/Responsabile.
Art. 10	Flessibilità dell'orario di lavoro	Art. 7 comma 4 lett.p) CCNL 16.11.2022 Art. 36 CCNL	Si prevede che, salvo le individuate eccezioni, l'applicazione dell'orario flessibile di lavoro giornaliero, con possibilità di anticipare o posticipare l'orario di inizio del lavoro con l'obbligo di recuperare l'eventuale debito orario entro i due mesi successivi dalla maturazione dello stesso, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.
Art. 11	Orario multi periodale	Art. 7 comma 4 lett.q) CCNL 16.11.2022 Art. 31 CCNL	E' riconosciuta come attivabile in relazione a prevedibili esigenze di servizio del personale la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro ordinario, nell'ambito di quanto previsto dall'art. 29, comma 4, lettera c), del CCNL 2019/2021, con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore

			previsto, con previsione che l'Azienda estenda la concentrazione dell'orario di lavoro a 20 settimane, anziché a 13, secondo la disciplina di cui all'art. 31 CCNL 16.11.22, tenendo conto delle esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.
Art. 12	Servizio mensa e buono pasto	CCNL 16.11.2022 Art. 7 comma 4 lett. aa) e art. 35	Per tutto il personale dipendente avente diritto alla refezione a norma dell'art. 35 CCNL del 18 novembre 2022 l'Azienda eroga il buono pasto in sostituzione del servizio mensa, salvo che per il personale che sia tenuto a consumare il pasto in orari particolari e disagiati in relazione alla erogazione dei servizi di mensa. Limitatamente a questa categoria di personale, il tempo per la consumazione del pasto è valido a tutti gli effetti anche per il completamento dell'orario di servizio e il diritto alla refezione è assolto mediante la consumazione del pasto presso le mense universitarie.
TITOLO V- TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE			
CAPO I Risorse e Premialità			
Art. 13	Quantificazione delle risorse	CCNL 16.11.2022 Art. 79 "Fondo Risorse Decentrate: costituzione	<p>Si prevede la costituzione delle risorse decentrate destinate alla contrattazione integrativa per le seguenti finalità: sviluppo delle risorse umane, miglioramento dei servizi, qualità della prestazione e della performance, incentivazione del merito e il finanziamento degli istituti economici previsti dal CCNL di riferimento e dal CCI.</p> <p>In sede di prima applicazione del CCNL 2019-2021 la costituzione del fondo risorse decentrate è stata effettuata con provvedimento del Direttore n.35/23 del 22.3.2023. Le risorse disponibili sono state oggetto di Accordo di ripartizione in data 27.6.2023</p> <p>Per l'anno 2024 la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con provvedimento del Direttore n. 34/24 del 10.4.2024, ed integrata con provvedimento del Direttore n. 39/24 del 08.5.2024.</p>

Art.14	Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie	CCNL 16.11.2022 Art. 80 e Art.7 comma 4 lett.a)	<p>Il contratto definisce i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziarie annualmente stanziati e disponibili che si basano su sistemi incentivanti la produttività e qualità delle prestazioni, distribuzione secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti, corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, basata sul raggiungimento degli obiettivi e analisi dei risultati conseguiti.</p> <p>La ripartizione delle risorse avviene per il 2024 in attuazione delle direttive adottate con deliberazione del CDA n. n. 7 /24 del 15.4.2024 e nel rispetto del vincolo di destinazione della parte variabile del fondo previsto dall'art. 80 comma 3, del CCNL 16/11/2022.</p>
--------	---	--	---

CAPO II PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE

Art. 15	Premio correlato alla performance <i>organizzativa</i>	CCNL 16.11.2022 Art. 7 comma 4 lett. b),af)	<p>Si individuano i criteri di corresponsione dei compensi incentivanti la produttività e il miglioramento dei servizi prevedendo che l'erogazione di tali compensi avviene secondo il sistema di valutazione della performance.</p> <p>Dal totale delle risorse disponibili sono detratte le risorse necessarie alla "differenziazione del Premio individuale" .</p> <p>Il valore del premio correlato alla performance sarà suddiviso secondo i seguenti oggetti di valutazione:</p> <p>Per il personale comparto (non incaricato di EQ)</p> <p>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 60%</p> <p>PERFORMANCE INDIVIDUALE 40%</p> <p>Per il personale incaricato di EQ</p> <p>PERFORMANCE ORGANIZZATIVA 55%</p> <p>PERFORMANCE INDIVIDUALE 45%</p> <p>L'erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa opera per tutti i dipendenti solo in presenza di un grado di realizzazione complessivo degli obiettivi del Piano Performance pari ad almeno il 60%. Ai fini dell'erogazione dei compensi correlati alla performance organizzativa la percentuale di realizzazione del Piano della Qualità della Prestazione organizzativa è quella risultante dal parere di "coerenza" rilasciato a norma dell'art. 28 duodecies comma 7 ter del Regolamento 33/R sul monitoraggio finale approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>Si prevede la correlazione tra risultato della</p>
---------	--	--	--

			valutazione individuale e premialità correlata alla performance organizzativa.
Art. 16	Premio correlato alla performance individuale e differenziazion e	CCNL 16.11.2022 Art. 7 comma 4 lett.b),ae) e art. 81	<p>Per quanto riguarda la performance individuale una quota del premio è correlata al raggiungimento di attività e obiettivi e una quota alla valutazione della qualità del contributo e dei comportamenti organizzativi secondo una percentuale che varia in relazione al personale oggetto di valutazione:</p> <p>Per il personale senza EQ una quota (60%) è destinata ad incentivare e riconoscere i risultati realizzati nel raggiungimento degli obiettivi e delle attività; un'ulteriore quota (40%) è destinata ad incentivare e riconoscere l'impegno e i comportamenti individuali.</p> <p>Per quanto riguarda il personale con EQ il peso del raggiungimento degli obiettivi è il 70%</p> <p>Il CI prevede la disciplina dell'istituto del premio differenziale individuale finalizzato a valorizzare il personale (pari al 5% del personale valutato positivamente) che ha ricevuto la valutazione più alta con il riconoscimento di un premio aggiuntivo nella misura del 30% del valore medio del premio collegato alla prestazione individuale.</p>
CAPO III DISCIPLINA DELLE INDENNITA'			
Art. 17	Indennità condizioni di lavoro	Art. 70 bis, CCNL 21.5.2018, art.7 comma 4 lett.d) Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie"	<p>Si definiscono i criteri per il riconoscimento dell'indennità per condizioni di lavoro al personale impiegato nello svolgimento di attività disagiate, pericolose o dannose per la salute. E' prevista un'unica indennità riferita alle condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio di valori ed è riconosciuta solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro.</p> <p>Vengono individuati gli specifici fattori rilevanti che comportano rischio, disagio, maneggio di valori; viene determinato l'importo giornaliero riconosciuto per ognuno di essi, i requisiti per il riconoscimento e le modalità di erogazione.</p>

Art. 18	Indennità per specifiche responsabilità	CCNL 16.11.2022 Art. 84 "Indennità per Specifiche Responsabilità" Art.7 comma 4 lett.f)	<p>Il contratto stabilisce i criteri per il riconoscimento dell'indennità, per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle Aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari ed EQ, che non sia incaricato di posizione organizzativa, attribuite con atto formale, da confermare o modificare annualmente, dal dirigente responsabile.</p> <p>Il contratto indica le tipologie di specifiche responsabilità per le quali si può prevedere l'indennità e la misura dell'importo dell'indennità non superiore a € 3.000 annui lordi (elevati a 4.000,00 per l'area dei Funzionari ed EQ)</p> <p>RESPONSABILITÀ DI COORDINAMENTO (Area istruttori e funzionari/EQ), RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE (Area operatori esperti, Istruttori e Funzionari/EQ), RESPONSABILITÀ DI FUNZIONI E PROCEDIMENTI (Area operatori esperti, Istruttori e Funzionari/EQ).</p> <p>Si rinvia per gli elementi di dettaglio ed economici ad apposito disciplinare/regolamento che sarà approvato con provvedimento del Direttore.</p>
CAPO IV Altri compensi incentivi, benefit			
Art. 19	Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	CCNL 16.11.2022 Art. 80 comma lett.g) Art. 7 comma 4 lett.g)	<p>E' prevista l'erogazione di compensi che si riferiscono a incentivi tecnici ai sensi dell' ex art. 113, d.lgs. 50/2016 e art.45 del d.lgs 36/2023 e trattamento economico accessorio del personale nell'ambito degli introiti derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1999 erogate dal Dirigente dell'area competente in base alla disposizioni previste da disciplinari/regolamenti aziendali.</p> <p>Con riguardo agli incentivi tecnici è stabilito che le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento, e sono poste in liquidazione con determinazione del Dirigente dell'Area competente.</p> <p>Le parti condividono l'opportunità di rimandare ad apposito e separato accordo la contrattazione relativa a tale istituto.</p> <p>Le somme vengono previste nel fondo delle risorse decentrate parte variabile ex at. 79 comma 2 CCNL 16.11.22. e per l'anno 2024 sono quantificate in 177.456,98 euro.</p>

TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI			
Art.20	Salute e sicurezza sul lavoro	CCNL 16.11.2022 Art. 7 comma 4 lett.m)	In osservanza dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL le parti in accordo adottano le linee di indirizzo in materia di salute e sicurezza sul lavoro dando atto dell'impegno dell'azienda a dare concreta e tempestiva applicazione della normativa in materia di igiene e sicurezza degli impianti, ad attuare le misure in tema di salute mentale e sociale, con il contributo e la collaborazione delle figure preposte alla sicurezza, a provvedere alla formazione del Personale in tutti i casi previsti dalla legge (nuove assunzioni, variazione di mansioni, aggiornamenti RLS, etc.) ad effettuare la valutazione dei rischi di cui al D.lgs 81/2008 e ss. Mod.
Art. 21	Innovazioni tecnologiche	CCNL 16.11.2022 Art.7 comma 4 lett.t)	In osservanza dell'art. 7 comma 4 lettera m) del CCNL le parti in accordo adottano linee di indirizzo dando atto dell'impegno a definire percorsi di innovazione tecnologica al fine del miglioramento della qualità del sistema produttivo adottando a tal fine interventi volti al miglioramento e accrescimento delle competenze del personale.
Art. 22	Disposizioni finali		Per quanto non previsto dal presente C.I., in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nel tempo vigenti.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse per l'anno 2024;

Allegato al contratto integrativo

Strumenti di premialità	Importo in Euro
a) premi correlati alla performance organizzativa e premi correlati alla performance individuale e differenziazione del premio individuale di cui all'art. 81 CCNL 16.11.2022	931.296,61*
b) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis CCNL 21.05.2018	115.000,00
c) indennità di turno, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000;	160.000,00
d) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) CCNL 16.11.2022	75.000,00
e) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 (incentive tecnici)	177.456,98
f) differenziali stipendiali, finanziati con risorse stabili	585.003,61
g) differenziali stipendiali per procedure da attivare nell'anno di contrattazione	82.750,00
h) indennità di comparto a carico del Fondo	155.000,00
i) indennità ex qualifica 8° livello	775,00
l) destinazione risorse aggiuntive da destinare a fondo per posizioni organizzative	5.000,00
m) risorse destinate all'attuazione dei piani welfare ai sensi dell'art. 82, comma 2, CCNL 16.11.2022	0
Totale	2.287.282,20

* Nota: a tali risorse si aggiungeranno le economie del fondo 2023 parte stabile a seguito della costituzione definitiva del medesimo fondo

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

L' Ipotesi di Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti di alcune norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.*

La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa è subordinata alla valutazione delle prestazioni organizzative ed individuali, nei contenuti e con le modalità previste dal Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni del personale del comparto dell'Azienda (pubblicato sul sito istituzionale, sezione 'Amministrazione trasparente')

Il sistema è stato redatto nel rispetto di quanto disposto dal decreto legislativo 27.10.2009, n. 150, e succ. mod., tenendo conto delle novità emerse, e della normativa regionale Toscana.

La meritocrazia è inoltre confermata nella disposizione contrattuale inerente la maggiorazione del premio: requisito necessario per l'attribuzione è infatti l'aver conseguito il punteggio più elevato nella performance individuale.

Infine i risultati della valutazione della performance individuali costituiscono criteri per l'accesso e la collocazione in graduatoria nell'ambito della procedura per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Il Contratto integrativo richiama i criteri previsti dalla vigente normativa contrattuale:

- a) la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente la decorrenza della progressione stessa;
- b) l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Il criterio di cui al punto a) dovrà essere prevalente.

f) *illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.*

L'erogazione dei premi legati alla produttività collettiva e individuale è correlata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione gestionale Piano della Performance (PIAO) e nei documenti di programmazione dell'Azienda.

Il Piano della Qualità e della Prestazione Organizzativa (PIAO) prevede il perseguimento di obiettivi strategici caratteristici dell'attività dell'Azienda.

Gli obiettivi individuali possono essere correlati ad obiettivi strategici o obiettivi di Area/Servizio mediante l'individuazione di parametri e di valori attesi che danno origine agli obiettivi individuali stessi assegnati a ciascun dipendente.

Ne consegue che la destinazione delle risorse di contrattazione definita dal contratto decentrato in questione, ed in particolare le risorse destinate ad incentivare la performance organizzativa ed individuale, è strettamente correlata ai risultati attesi riguardo il perseguimento degli obiettivi organizzativi stabiliti dagli Obiettivi di Prestazione Organizzativa di ARDSU.

Il sistema di valutazione della performance **organizzativa ed individuale** adottato, prevede che la corresponsione della quota di incentivo correlato **alla prestazione organizzativa** derivi dalla valutazione finale degli obiettivi strategici dell'ente e, dal monitoraggio dei risultati strategici e organizzativi raggiunti nell'anno. La valutazione sarà considerata adeguata solo laddove la percentuale di raggiungimento degli obiettivi risulti complessivamente non inferiore alla misura di 60/100.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale.

Nessuna