



# Aliseo

Agenzia ligure per gli studenti e l'orientamento

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 8 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2024. **Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	CCDI 2024 - 2026 - Utilizzo fondo risorse decentrate 2024 23/07/2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2024
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Presidente: Michele Scarrone Componenti: Massimo Aramini – Dirigente Angela Catania – Funzionario Servizio  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</b> FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali  Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL RSA
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disposizioni generali, trattamento economico del personale, disposizioni applicabili per il triennio 2024/2026 e destinazione risorse decentrate 2024 Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2024: - Salario accessorio di parte stabile; - Salario accessorio di parte variabile;

	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno in data 23/07/2024</p>
		<p>Nessun rilievo</p>
<p><b>rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></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>Con il Decreto n. 18 del 30 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 nel quale ,ai sensi del DPR 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” è confluito anche il Piano delle Performance - Sezione 2. Valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza. Con Decreto del Direttore Generale n. 21 del 31 gennaio 2024 sono stati approvati gli obiettivi 2024 assegnati agli Incaricati di elevata qualificazione e al personale dell'agenzia.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Con Decreto del Direttore Generale n. 18 del 30 gennaio 2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024-2026 nel quale ,ai sensi del DPR 24 giugno 2022, n. 81 “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione” è confluito anche il Piano per la prevenzione della corruzione e della Trasparenza- Sezione 2. Valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si.</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 <b>La relazione della Performance dell'anno 2023 è stata validata dal NIV in data 9/07/2024 come si evince dal verbale prot. n. 4654 del 9/07/2024.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni:</b></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 collettivo decentrato integrativo

Per quanto riguarda la parte normativa si richiama integralmente il CCNL 16/11/2022 con le specificazioni adottate a seguito di intesa con le organizzazioni sindacali tra cui in particolare:

La previsione di progressioni economiche all'interno delle aree in base ai seguenti requisiti: non aver beneficiato di alcuna progressione economica all'interno dell'area di appartenenza alla data del 31 dicembre dell'anno precedente la data di avvio della procedura di selezione, la presenza di almeno tre valutazioni e l'assenza di sanzioni disciplinari superiori alla multa irrogate nell'ultimo biennio.

I differenziali stipendiali vengono attribuiti in base ai seguenti criteri: per l'area dei funzionari e degli istruttori: 40% media delle ultime tre valutazioni con punteggio superiore a 80/100, 40% anzianità nella ex posizione economica o nell'ultimo differenziale stipendiale attribuito, 20% titoli culturali e professionali. Per l'area degli operatori e degli operatori esperti: 55% media delle ultime tre valutazioni con punteggio superiore a 80/100, 40% anzianità nella ex posizione economica o nell'ultimo differenziale stipendiale attribuito, 5% titolo di studio superiore rispetto a quello utile per l'accesso dall'esterno all'area di riferimento. Ai lavoratori che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di 6 anni è attribuito un punteggio aggiuntivo sul totale ottenuto come segue: 1% per chi non ha conseguito alcuna progressione da 7 anni; 2% per chi non ha conseguito alcuna progressione da 8 anni; 3% per chi non ha conseguito alcuna progressione da 9 anni.

La possibilità di espletare due procedure di progressione tra le aree: procedura a regime comparativa e procedura transitoria valutativa.

E' stato disposto l'utilizzo delle risorse decentrate 2024 così come indicato al punto B).

Viene determinata in € 9.000 la quota da destinare a nuovi differenziali salariali nella misura del 50% per categoria degli aventi diritto con tre anni di anzianità nella categoria economica o area di godimento alla data del 1° gennaio 2024.

E' inoltre previsto una diminuzione delle risorse destinate ai premi di performance organizzativa e individuale rilevando una diminuzione di € 4.746,93 delle risorse erogate nell'anno 2023 per il medesimo istituto in quanto l'art. 79, comma 1bis, CCNL 16.11.2022 prevede che nella parte stabile del fondo confluisce la quota di risorse, già a carico del bilancio, corrispondente alle differenze stipendiali tra B3 e B1 e tra D3 e D1.

Relativamente all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione la misura dell'indennità di risultato è definita nella misura del 20%. Le risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato rientrano nel tetto annuale di euro 146.118,00.

Eventuali risparmi per somme relative alla parziale erogazione dell'indennità di risultato in seguito alla valutazione annuale dei titolari di E.Q., potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato complessiva del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi. Tali residui saranno suddivisi proporzionalmente rispetto al valore della posizione tra tutti i titolari di elevate qualificazione che hanno avuto una valutazione individuale superiore ai 97 punti. Il valore del residuo ridistribuito individualmente non dovrà superare l'importo individuale dell'indennità di risultato. Eventuali residui derivanti da questa rivalutazione saranno ripartiti proporzionalmente su tutti i funzionari dell'elevata qualificazione con punteggio pari o superiore a 85.

L'importo del Fondo per la remunerazione del lavoro straordinario è stabilito in € 14.000,00.

Il contratto contiene i seguenti allegati:

ALLEGATO A - Fondo risorse decentrate anno 2024

### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto previsto dal CCDI sottoscritto per il triennio 2024 – 2026 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
CCNL 01/04/1999 Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	263.174,70
CCNL 01/04/1999 Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	106.613,75
CCNL 01/04/1999 Art. 17, comma 2, lett. b) – nuove progressioni economiche orizzontali	9.000,00
CCNL 16/11/2022 Art. 30 – indennità di turno	19.000,00
CCNL 21/05/2018 Art. 24 – indennità di reperibilità	5.000,00
CCNL 16/11/2022 Art. 80 c.2 lett c) – indennità per condizioni di lavoro	20.000,00

CCNL 16/11/2022 Art. 84 – indennità per specifiche responsabilità	61.000,00
CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	24.275,53
CCNL 06/07/1995 Art. 37 comma 4	
CCNL 21/05/2018 Art. 68, comma 2, lett. g) Incentivi funzioni tecniche	50.000,00
Totale	558.063,98

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

Agli istituti contrattuali concernenti il riconoscimento e la retribuzione della performance individuale e organizzativa si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance approvato con decreto del Direttore generale 31 dicembre 2020, n. 541.

All'articolo 8 – Premio per incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi è stato definito il criterio per la differenziazione del premio individuale ai sensi dell'art. 81 del CCNL 16 novembre 2022.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

L'attribuzione di nuove progressioni economiche è disciplinata all'art. 7 del CCDI sottoscritto per il triennio 2023 – 2025 ed è rivolta ad una quota limitata e circoscritta di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali acquisite e ai risultati individuali rilevati.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Così come previsto nella Sezione 2. Valore pubblico, performance e rischi corruttivi e trasparenza sottosezione 2.2 Performance del Piano integrato di attività e organizzazione 2023-2025 approvato con decreto del Direttore Generale 02/02/2023, n. 30, ci si attende un incremento della produttività del personale.

Gli strumenti di incentivazione previsti nel sistema di valutazione perseguono il miglioramento della qualità delle attività e dei servizi offerti, nonché lo sviluppo professionale del personale.

Gli obiettivi strategici previsti per l'anno 2023 dal quale derivano gli obiettivi operativi rivolti al personale dell'Agenzia sono:

1. Innovazione organizzativa e amministrativa nei processi interni ed esterni all'Agenzia:

disposizioni applicative procedure gare e contratti (D.Lgs. n. 36/2023 e s.m.i); realizzazione nuova intranet aziendale; misure organizzative da adottarsi per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per l'acquisizione di forniture e servizi per l'esecuzione dei lavori; integrazione e allineamento delle procedure contabili con le rilevazioni provenienti dal sistema pagamenti PagoPA; nuovo regolamento procedure di reclutamento del personale; disposizioni interne sul rapporto di lavoro presso Ali-SEO; disposizioni applicative per l'accesso civico; aggiornamento competenze e adeguamento normativo degli applicativi in uso all'Agenzia per il protocollo informatico (Folium) e la redazione degli atti (Civilia); revisione della modulistica in uso presso le residenze; revisione modalità di assegnazione alloggi; disposizioni per la gestione del whistleblowing.

2. Digitalizzazione dei servizi del Diritto allo studio: sostituzione tessera mensa con App e Qcode; adozione App IO per comunicazioni agli studenti (PNRR Missione 1 – Componente 1 – Investimento 1.4 “Servizi e cittadinanza digital” – Misura 1.4.3); accesso all'Anagrafica Nazionale dei Comuni per il controllo della residenza e stato di famiglia tramite convenzione o portale PDND; rafforzamento cybersecurity di ALiSEO; avvio sistema di segnalazione della necessità di interventi di manutenzione delle residenze da parte degli studenti.

IL DIRETTORE GENERALE  
dott. Michele Scarrone



*[Handwritten signature]*

## ALLEGATO A

### Fondo Risorse Decentrate Anno 2024

Con decreto del Direttore Generale n. 171 del 09/07/2024 è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2024 – Area personale non dirigente, quantificando le risorse complessive in euro 558.063,98.

L'utilizzo del Fondo risorse decentrate 2024 – Area personale non dirigente, ammontante a complessivi euro 558.063,98 è determinato così come indicato nell'allegato schema.

In particolare vengono determinate in euro 9.000 le risorse destinate ai differenziali stipendiali nella misura del 50% degli aventi diritto con 3 anni di permanenza nella ex categoria economica di godimento alla data del 1° gennaio 2024. Le progressioni economiche previste sono così suddivise:

- Area degli operatori esperti: n.2 unità per un importo pari a euro 1.300
- Area degli Istruttori: n. 2 unità per un importo pari a euro 1.500
- Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione:n.2 per un importo pari a euro 3.200

Sono determinate in euro 263.174,70 le risorse destinate ai premi di performance organizzativa e individuale.

L'importo del fondo per la remunerazione del lavoro straordinario è stabilito in euro 14.000.

Relativamente agli incarichi di Elevata Qualificazione la misura dell'indennità di risultato è definita nella misura del 20%. Le risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato rientrano nel tetto annuale di euro 146.118,00.

Eventuali risparmi per somme relative alla parziale erogazione dell'indennità di risultato in seguito alla valutazione annuale dei titolari di E.Q., potranno essere destinati a incrementare la quota di risultato complessiva del medesimo anno in cui si sono riscontrati i relativi risparmi. Tali residui saranno suddivisi proporzionalmente rispetto al valore della posizione tra tutti i titolari di elevate qualificazione che hanno avuto una valutazione individuale superiore ai 97 punti. Il valore del residuo ridistribuito individualmente non dovrà superare l'importo individuale dell'indennità di risultato. Eventuali residui derivanti da questa rivalutazione saranno ripartiti proporzionalmente su tutti i funzionari dell'elevata qualificazione con punteggio pari o superiore a 85.



AGENZIA LIGURE PER GLI STUDENTI E L'ORIENTAMENTO FONDO RISORSE DECENTRATE 2024					
RISORSE STABILI			DESTINAZIONE RISORSE STABILI		
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. c)	RIA e assegni ad personam	19.867,25			
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. e)	Oneri trattamento accessorio personale trasferito 2018	447.100,83			
Totale stabili soggette al limite		466.968,08	CCNL 1.4.1999 art. 17 c. 2 lett b	Progressioni economiche	106.613,75
				Differenziali salariali	9.000,00
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. b)	Rivalutazione PEO	6.276,20			
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. a)	Incremento € 83,20 a valere dal 2019	4.992,00	CCNL 22.1.2004	indennità di comparto quota fondo	24.275,53
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1 lett. b)	Incremento € 84,50 a valere dal 2021	5.070,00			
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1 lett. d)	Rivalutazione PEO	8.597,03			
CCNL 16.11.2022 art. 79 c.1 bis	Differenziali stipendiali tra B3/B1-D3/D1	13.989,00			
Totale stabili non soggette al limite		38.924,23			
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 2 lett. e)	Decurtazione art 67 c. 2 lett. e) Ccnl 2018 - personale trasferito presso altri Enti per delega o trasferimento di funzioni, da disposizioni di legge o altro	16.976,62			
TOTALE RISORSE STABILI DISPONIBILI 2024		488.915,69		Totale ripartizione risorse stabili	139.889,28
RISORSE VARIABILI			DISPONIBILITA' RESIDUA RISORSE STABILI		
			328.828,53		
Art.67c.3 lett.d) CCNL 2018 - RIA e assegni ad personam Personale cessato quota ralloo anno di cessazione			DESTINAZIONE RISORSE STABILI RESIDUE		
Totale variabili sottoposte al limite		330,63	CCNL 16.11.2022 art. 30	Turno	19.000,00
		330,63	CCNL 21.5.2018 art. 24	Reperibilità	5.000,00
CCNL 21.5.2018 art. 67 c. 3 lett. c)	Incentivi funzioni tecniche	50.000,00	CCNL 16.11.2022 art. 80 C.2 lett c)	Condizioni lavoro	20.000,00
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 3	Incremento 0,22 MONTE SALARI 2018 - Incremento da ripartire in maniera proporzionale tra po e "fondo" sulla base degli importi relativi all'anno 2021. RIFERITO ALL'ANNO 2024	2.830,69	CCNL 16.11.2022 art. 84	Responsabilità	61.000,00
CCNL 16.11.2022 art. 80 c. 1	Risparmi fondo stabile anno precedente	28.925,76		subtotale	105.000,00
CCNL 16.11.2022 art. 79 c. 2	Risparmi fondo straordinario anno precedente	7.259,09			
Totale variabili non sottoposte al limite		89.015,54	Art. 80 c. 2 lett. g) CCNL 2022	Incentivi funzioni tecniche	50.000,00
				risorse ancora disponibili	263.174,70
TOTALE FONDO PRIMA DELLE DECURTAZIONI		578.261,86	CCNL 21.5.2018 art. 68 c. 2 lett. a) e b)	Premi performance organizzativa e individuale	263.174,70
DECURTAZIONI PER RISPETTO DEL LIMITE		20.197,88			
FONDO SOGGETTO AL LIMITE		430.124,21			
TOTALE FONDO 2024		558.063,98	TOTALE FONDO 2024		558.063,98

FONDO STRAORDINARIO TETTO	14.000,00
FONDO EQ TETTO	146.118,00
FONDO EQ 2024	146.118,00

