

# COMUNE DI VALLO DELLA LUCANIA

PROVINCIA DI SALERNO



Oggetto: **Verbale di riunione annuale tra le delegazioni trattanti per la contrattazione integrativa sui criteri di ripartizione del Fondo risorse decentrate dell'anno 2021.**

L'anno duemilaventuno, il giorno ventinove del mese di dicembre, alle ore 18,15, debitamente convocati in sessione di videoconferenza mediante collegamento remoto attraverso la piattaforma "Meet" al link <https://meet.google.com/qbr-xavc-iaw>, si sono riuniti i rappresentanti delle delegazioni trattanti, nelle persone di seguito indicate:

#### Per la delegazione trattante di parte pubblica:

dott. FIERRO Claudio	– Segretario Comunale – Presidente	Presente [X]	Assente [ ]
rag. DI LORENZO Giovanni	– Resp. Settore Finanziario – componente	Presente [X]	Assente [ ]

#### Per la delegazione trattante di parte sindacale:

sig. DELLA ROCCA Vincenzo	– CISL FP	Presente [X]	Assente [ ]	
sig. FINE Antonio	– UIL FPL	Presente [X]	Assente [ ]	
sig. RIANNA Alfonso	– FP CGIL	Presente [X]	Assente [ ]	

#### Per la Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- VENERI Luigi	Presente [X]	Assente [ ]
- DI SEVO Pantaleo	Presente [X]	Assente [ ]
- LISTA Drusiana	Presente [X]	Assente [ ]

I quali danno atto che la riunione è regolarmente convocata e che il sistema di videoconferenza è perfettamente funzionante sia per quanto riguarda il video che per l'audio.

#### Comunicazioni della delegazione di parte pubblica

La parte pubblica comunica che il Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 è stato costituito nell'importo complessivo di € 239.841,06 (€ 189.312,06 per la parte stabile ed € 50.529,00 per la parte variabile), di cui la somma di € 68.181,50 non è soggetta ai limiti di crescita imposti dalle norme vigenti (€ 19.181,50 per la parte stabile ed € 49.000,00 sulla parte variabile).

Al riguardo, il Presidente della delegazione pubblica fornisce i seguenti chiarimenti.

Nell'elaborato di costituzione del fondo, l'importo unico consolidato di partenza della quota di parte stabile, pari ad € 196.912,80, non è indicato al netto della decurtazione permanente di € 21.555,98 relativa al periodo dal 1° gennaio 2011 al 31 dicembre 2014 (ai sensi dell'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010 e s.m. e integrazioni), giacché nella rilevazione del Conto Annuale a cura della RGS e, precisamente, nelle tabelle relative alla contrattazione decentrata, è richiesta l'indicazione separata di tali voci, senza alcuna forma di nettizzazione.

Per la determinazione della parte stabile del fondo risorse decentrate, a partire dall'importo unico consolidato di € 196.912,80, sono stati quindi separatamente evidenziati:

- l'incremento di € 3.244,80 previsto dall'art. 67 c. 2 lett. a) del CCNL F.L. 21.5.2018;
- l'incremento di € 15.936,70 previsto dall'art. 67 c. 2 lett. b) del CCNL F.L. 21.5.2018;
- l'incremento dell'importo di € 9.423,93 corrispondente a RIA ed assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato negli anni precedenti, ex art. 67 c. 2 lett. c) del CCNL citato;
- la predetta decurtazione permanente di € 21.555,98 ex art. 9 c. 2-bis D.L. 78/2010 e s.m. e i.;
- la decurtazione permanente di € 6.628,46 ex art. 1 c.236 L. 208/2015 relativa all'anno 2016;
- la decurtazione di € 8.021,73 ex art. 23 c. 2 L. 75/2017 per garantire il rispetto del limite del fondo dell'anno 2016.

#### Risposte alle richieste della delegazione di parte sindacale di cui al Verbale 29.12.2020

*"Sulla possibilità di recupero della decurtazione del fondo ex art. 1 comma 236 L. 208/2015":*

Per quanto concerne la richiesta di recupero della decurtazione del Fondo di € 6.628,46 effettuata dall'anno 2016 ai sensi dell'art. 1 comma 236 della L. 28.12.2015 n. 208 e s.m. e integrazioni in proporzione alla riduzione del personale in servizio, il Presidente della Delegazione di parte pubblica comunica di aver svolto tutte le verifiche del caso. Evidenzia al riguardo che, nella rilevazione del Conto Annuale, è presente e deve essere ancora compilato il rigo corrispondente alla decurtazione contestata dalla parte sindacale; già

per questo, si dovrebbe ritenere correttamente applicata la normativa e di non doversi procedere ad alcun recupero in applicazione dell'art. 23 del Decreto n. 75/2017. Tuttavia, vale la pena osservare che l'inciso del comma 2 del predetto art. 23 che recita "A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato." non può significare altro che, a decorrere dall' 1.1.2017, non si deve procedere ad ulteriori automatiche decurtazioni del fondo proporzionali alla riduzione del personale in servizio. Poiché la data "predetta", citata nel precedente periodo è proprio l'1.1.2017, resta ferma la decurtazione effettuata nell'anno precedente, quando la norma sulla decurtazione era valida, efficace e vigente, non potendosi interpretare la norma, nel suo silenzio, con un effetto retroattivo non previsto e non se ne può forzare l'esegesi oltre il suo palese significato e tenore letterale. Di conseguenza, la decurtazione di € 6.628,46 operata sul fondo 2016 in proporzione ai cessati, continuerà ad essere indicata e non sarà recuperata neppure come fonte di finanziamento della parte variabile, come era stato ipotizzato nell'incontro per la ripartizione del fondo dell'anno 2020, dalle cui destinazioni è da intendere eliminato il finanziamento dell'incremento della performance individuale pari all'importo del taglio operato, che non è dunque recuperabile.

*"Sulla possibilità di finanziare istituti riferiti alla Polizia Locale con i proventi ex art. 208 c. 4 lett. c) C.d.S.":*

La parte pubblica comunica di aver verificato la fattibilità della richiesta avanzata dal rappresentante sindacale della CISL che, come da Verbale del 29.12.2020, invitò a valutare la possibilità di finanziare con risorse da proventi contravvenzionali ex art. 208 CdS comma 4 lettera c) alcuni istituti riferiti al personale della Polizia Municipale (indennità di funzione del personale di polizia municipale – indennità di funzione esterna). Al riguardo, sono stati esaminati i contenuti dei citati orientamenti Aran CFL41 e CFL51, nonché la richiamata pronuncia della Corte dei Conti a Sezioni Unite n. 5 del 2019, giungendo per le seguenti ragioni alla conferma della conclusione negativa già rappresentata in quella occasione.

L'orientamento Aran CFL51 non tratta direttamente la questione.

L'orientamento ARAN CFL41 accenna alla possibilità di estendere l'utilizzo delle risorse provenienti dai proventi contravvenzionali per il finanziamento dell'indennità di "funzione esterna" perché strettamente funzionale al conseguimento di obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

La Corte dei Conti, invece, nel corpo della pronuncia citata dal rappresentante CISL, che riguarda tutt'altra fattispecie rimessa dalla Sezione Lombarda della Corte dei Conti (integrazione del fondo per lo straordinario con i proventi de quibus), evidenzia la possibilità di finanziare con i proventi contravvenzionali gli incentivi che l'art. 56-quater del CCNL "in coerenza con le previsioni legislative", destina esplicitamente alla "erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale". Ma essa, in successivo passaggio chiave (bisogna leggere a pag. 14), sostiene che "Deve ritenersi, pertanto, che la quota dei proventi previsti dall'art. 208 del Codice della strada e confluenti nel "Fondo risorse decentrate" per incentivare il personale della polizia locale impegnato in progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, rientra nell'ambito del divieto posto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017, in quanto il potenziamento della sicurezza stradale non risulta direttamente correlato né al conseguimento di effettivi recuperi di efficienza né ad un incremento di entrate (o ad un risparmio di spesa) imputabile ad una determinata tipologia di dipendenti con effetti finanziariamente neutri sul piano del bilancio."

Orbene, il fatto che tali risorse debbano essere conteggiate e vadano soggette ai limiti all'incremento del fondo, portano ad escludere in radice la possibilità di utilizzarle per finanziare, in concreto, per questo Comune, nella contingenza attuale, gli istituti di cui agli articoli 56-quinquies e 56 sexies del CCNL FL 21.5.2018, allo scopo di liberare risorse del fondo per finanziare gli altri istituti, in quanto ciò porterebbe ineluttabilmente al superamento del limite di crescita posto al fondo risorse decentrate del Comune di Vallo della Lucania.

Fatte tutte queste doverose premesse si passa a discutere sulla:

#### Ipotesi di accordo di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2020

La parte pubblica premette che, prelevando gli utilizzi stabili per PEO e indennità di comparto, la quota del fondo di parte stabile disponibile per la contrattazione si riduce ad € 77.820,07.

Su questa base, dopo ampia discussione, le parti concordano:

- di destinare una quota di € 10.000,00 del fondo per l'istituto delle progressioni economiche orizzontali riservata in maniera selettiva al 50 per cento degli aventi diritto con una anzianità non inferiore a 24 mesi nella posizione di partenza al 30 giugno 2021 e quindi con decorrenza dal 1 luglio 2021. Resta inteso che eventuali economie saranno devolute alla performance individuale.

- di confermare:
- a) il valore giornaliero attribuito all'istituto "condizioni di lavoro" negli importi di:
  - € 2,00 in relazione alla presenza in servizio per i dipendenti coinvolti in attività rischiose (personale operaio esterno)
  - € 2,00 per i dipendenti adibiti ad attività disagiate (dipendenti impegnati in attività di notifica)
  - € 2,50 per i dipendenti impegnati in attività che comportano maneggio valori con qualifica di economo;
  - € 1,00 per i dipendenti impegnati in attività che comportano maneggio valori con qualifica di agente contabile.
- b) l'applicazione dell'istituto previsto dall'art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018 con una disponibilità di €. 1.000,00 da ripartire in funzione del grado rivestito dagli appartenenti al Comando di Polizia Municipale secondo criteri di proporzionalità rispetto al grado stesso.
- c) quanto all'indennità di funzione esterna, l'applicazione dell'istituto con una indennità di €. 2,00 giornaliero in funzione della presenza effettiva attestata dal Comandante in base agli ordini di servizio.

#### Articolo 1

##### Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Esso ha per oggetto la definizione, per l'anno 2021, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuale, in attuazione del vigente CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018.
3. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi, in regime di ultrattività, le clausole dei contratti collettivi integrativi precedentemente sottoscritti.

#### Articolo 2

##### Criteri di riparto del Fondo risorse decentrate delle aree

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori dell'ente, determinato ai sensi del vigente CCNL e delle norme di legge che regolano la materia, è quantificato per l'anno 2021 in € 239.841,06, di cui € 189.312,06 di parte stabile e € 50.529,00 di parte variabile.
2. Il fondo di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto del comma 3 dell'art. 68 del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/5/2018, è destinato ai seguenti utilizzi:

VOCI CONTRATTUALI	PARZIALI	TOTALI
<b>FONDO DECENTRATO - PARTE STABILE</b>		<b>189.312,06</b>
<b>DESTINAZIONI FISSE STORICHE</b>		<b>111.491,99</b>
Indennità di comparto	14.339,16	
Progressioni economiche orizzontali	97.152,83	
<b>DIFFERENZA DA DESTINARE AGLI ISTITUTI SEGUENTI</b>		<b>77.820,07</b>
Indennità ex VIII q.f.	0,00	
Indennità per specifiche responsabilità	13.000,00	
Indennità di funzione polizia municipale	1.000,00	
Indennità di servizio esterno polizia municipale	3.500,00	
Indennità turno, maggiorazioni orarie	9.000,00	
Indennità reperibilità	9.000,00	
Indennità condizioni lavoro maneggio valori	2.544,00	
Indennità condizioni lavoro rischio e disagio	4.576,00	
Fondo Straordinario	10.000,00	
Indennità personale educativo	0,00	

FILIZZI  
A

189.312,06

Performance Individuale	15.200,07	
Nuove Progressioni Economiche Orizzontali	10.000,00	
<b>Totale di controllo</b>	<b>189.312,06</b>	<b>189.312,06</b>

<b>FONDO DECENTRATO - PARTE VARIABILE</b>		<b>50.529,00</b>
Incentivi per funzioni tecniche	25.000,00	
Compensi ISTAT	15.000,00	
Messi notificatori	1.529,00	
Piano Lavoro Polizia Locale	9.000,00	
	<b>TOTALE</b>	<b>239.841,06</b>

3. Le risorse di parte stabile che, a consuntivo, risultassero non utilizzate, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'articolo 71, comma 1, del decreto legge 112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dei primi 10 giorni di assenza per malattia relative ad ogni evento morboso), saranno portate ad incremento dell'importo destinato a finanziare i compensi connessi alla performance individuale del personale.

### Articolo 3

#### Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

1. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3 con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti percorsi individuali:

- per la categoria A dalla posizione A1 alla A6
- per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla B3 a B8
- per la categoria C dalla posizione C1 alla C6
- per la categoria D dalla posizione D1 alla D7

2. Per ciascuna posizione della propria categoria (senza distinzioni tra part-time e full-time) possono accedere alla selezione per le progressioni tutti i dipendenti in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente che, alla data di decorrenza prevista, hanno maturato il requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica orizzontale in godimento pari ad almeno 24 mesi.

3. Il punteggio di valutazione individuale è costituito dalla media dei punteggi attribuiti nel triennio antecedente, senza tenere conto dell'effettiva presenza in servizio, purché non inferiore al 70% del massimo ottenibile nel triennio di riferimento. Per il personale assunto tramite mobilità verranno acquisite le schede di valutazione individuali dall'Ente di provenienza.

4. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.

5. Le graduatorie sono formate per ciascuna categoria e per ciascuno dei percorsi economici da A1 a A6, da B1 a B8, da C1 a C6, da D1 a D7, sulla base dei parametri di seguito indicati:

	Valutazione individuale	Esperienza
Categoria A (A1 → A6)	(da 0 a 50)	(da 0 a 50)
Categoria B (B1 → B8)	(da 0 a 60)	(da 0 a 40)
Categoria C (C1 → C6)	(da 0 a 70)	(da 0 a 30)
Categoria D (D1 → D7)	(da 0 a 80)	(da 0 a 20)

6. Il punteggio per la valutazione individuale sarà parametrato in proporzione al punteggio massimo attribuibile (es. se la media dei punteggi del triennio precedente è pari a 49,5/60 al dipendente di categoria D spetteranno 66 punti, secondo la proporzione:  $80 : 60 = X : 49,5$ ).

7. L'esperienza sarà valutata come segue:

- anzianità maturata nella medesima categoria o ex qualifica: punti 1 per trimestre;

F.P. 2012

CA 018/FP

- anzianità maturata nella categoria o ex qualifica immediatamente inferiore: punti 0,5 per trimestre;
- attribuzione formale di mansioni superiori: punti 0,5 per trimestre;
- esperienza professionale, debitamente documentata, di analogo contenuto professionale: 0,5 per trimestre.

8. Si precisa inoltre che:

- ✓ le mansioni superiori sono valutate solo se pari o superiori al trimestre;
- ✓ periodi di aspettative e sospensioni sono decurtati solo quando superiori al mese - anche mediante cumulo;
- ✓ i periodi di servizio provvisorio inferiori al trimestre non vengono valutati;
- ✓ i servizi prestati presso altri Enti del comparto Autonomie Locali vengono equiparati a quelli prestati presso il Comune;
- ✓ l'esperienza professionale, qualora dalla documentazione prodotta non risulti in modo univoco e chiaro il tipo di professionalità rivestita o le mansioni espletate dal dipendente, non viene conteggiata;
- ✓ non viene altresì conteggiato il periodo in cui il dipendente ha ricoperto mansioni non attinenti al percorso professionale dallo stesso svolto all'interno dell'Ente.

9. Per il punteggio della valutazione sarà considerata la **media delle valutazioni dei tre anni precedenti** a quello a cui si riferisce la progressione orizzontale.

10. Al fine di rendere omogenee ed equilibrare le valutazioni attribuite dai diversi responsabili al fine dell'attribuzione della maggiorazione di cui sopra, viene introdotto un sistema di ponderazione in relazione alle medie di settore da rapportare alla media dell'Ente.

(Ad es.:  
 media valutazione dell'Ente: 91,80  
 media valutazione Settore 1: 90,80  
 media valutazione Settore 2: 92,57  
 Valutazione dipendente Rossi Mario Settore 1: 90,00 ponderata 90,99  
 (90,00\*91,80/90,80)  
 Valutazione dipendente Verdi Maria Settore 2: 90,00 ponderata 89,25  
 (90,00\*91,80/92,57)

11. A parità di punteggio la progressione economica verrà attribuita al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica goduta presso l'Ente. In caso di ulteriore parità l'incremento economico verrà attribuito al dipendente più anziano d'età.

12. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° luglio 2021 e consentiranno un solo incremento economico agli aventi titolo aventi i requisiti al 30 giugno 2021 dell'anno di riferimento, nei limiti delle risorse disponibili. Viene stabilita l'alternanza della decorrenza delle progressioni, secondo cui, ad anni alterni, la decorrenza delle progressioni va dal 1° luglio e dal 1 novembre.

13. Sono fatte salve le eventuali procedure di attribuzione della progressione economica orizzontale ancora in corso all'atto della sottoscrizione definitiva del presente accordo.

14. I criteri e la relativa metodologia di cui sopra si applicano per le progressioni autorizzate per l'anno 2021.

La riunione è tolta alle ore 18:50.

La delegazione di parte pubblica

Claudio Fierro

Giovanni Di Lorenzo

La delegazione di parte sindacale

Vincenzo Della Rocca (CISL FP)

Antonio Fine (UIL FPL)

Alfonso Rianna (FP CGIL)

La RSU

Pantaleo Di Sevo

Drusiana Lista

Luigi Veneri