



COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO

SETTORE RISORSE UMANE

IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE
DIPENDENTE DEL COMUNE DI SAN MARZANO SUL SARNO PARTE ECONOMICA PER
L'ANNO 2022

L'anno 2022, il giorno 26(ventisei), del mese di ottobre, dalle ore ____:00, a seguito di convocazione prot. n. 14538 del 12.10.2022 del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica dell'Ente, ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione Trattante di parte pubblica:

- **il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale Dott. Fabio Fariello**
- **il Responsabile del Settore Affari generali nella persona dell'Avv. Roberto Tortora**
- **il Responsabile del Settore LL. PP e Ambiente nella persona dell'Ing. Vittorio Carbone**
- **il Responsabile del Settore Gestione del Territorio nella persona dell'Ing. Giovanni Pellegrino**
- **il Responsabile del Settore Polizia Locale nella persona del dott. Gennaro Perulli**
- **il Responsabile del Settore Finanze e Tributi nella persona della dott.ssa Viscardi Lucia**

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni sindacali territoriali

CGIL

CISL

CSA

UIL

RSU aziendali

Premesso che il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Regioni e Autonomie locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal Decreto legislativo n. 150 del 27.10.2009 e dai contratti collettivi nazionali di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e, cioè:

- > contrattazione nazionale triennale di tipo normativo e di tipo economico;
- > contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;

Dato atto che in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro per il comparto Funzioni Locali;

Considerato che le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, c.d. risorse decentrate, sono determinate annualmente dagli Enti, ai sensi dell'art. 8, comma 1, del CCNL 21/05/2018, nel rispetto della disciplina contenuta nell'art. 67 dello stesso CCNL;

Dato atto che con determinazione dirigenziale Reg. gen. 482 del 04.10.2022, si è proceduto alla costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili ai sensi dell'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL 21/05/2018;

Vista la delibera di Giunta comunale n. 51 del 29.06.2021 con la quale l'Amministrazione comunale ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica per l'avvio della contrattazione decentrata integrativa ai sensi dell'art. 7 comma 3 del nuovo CCNL 21/05/2018;

Dato atto che con delibera di Giunta Comunale n.115 del 14.10.2022, con la quale l'organo esecutivo ha fornito alla delegazione trattante gli indirizzi prodromici al negoziato;

Ritenuto, pertanto, dover procedere anche per l'esercizio finanziario 2022 alla sottoscrizione di un Contratto Integrativo economico, con il quale disciplinare esclusivamente le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, nel rispetto della nuova disciplina introdotta dal CCNL 21/05/2018 del comparto Funzioni Locali;

La parte pubblica formula la seguente ipotesi di Contratto decentrato Integrativo per l'anno 2022

IPOTESI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022

TITOLO I – PRINCIPI GENERALI

Art. 1

Ambito di applicazione e durata

1. Il presente contratto disciplina le modalità di costituzione e utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, in applicazione del disposto dell'art. 8, comma 1, del CCNL 25/05/2018.

Art.2

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 3

Lavoro straordinario

1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. Tali prestazioni sono ammesse per fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali ed in relazione ad eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni, ed imprevedibili. Pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

2. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario potrà avvenire solo previa autorizzazione del Responsabile del settore, cui appartiene il dipendente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione. Alla prestazione dovrà corrispondere la concreta possibilità di pagamento dello stesso. Nei casi in cui si autorizzano dipendenti ad effettuare prestazioni di lavoro straordinario in assenza di relativa copertura finanziaria, il Responsabile del servizio che ha disposto l'autorizzazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente.

3. La prestazione individuale di lavoro a qualunque titolo resa non può, in ogni caso, superare un arco massimo giornaliero di 10 ore. Le prestazioni di lavoro straordinario, per l'anno 2022, non potranno superare quelle rese disponibili nel fondo nell'anno precedente per un importo pari ad € 13.843,11.

4. In sede di consuntivo eventuali risparmi sui fondi relativi al lavoro straordinario, di cui al comma 2 del presente articolo, verranno utilizzati per impinguare il fondo di cui all'art. 31 del CCNL 2002/2005.

TITOLO II – COSTITUZIONE DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

1. Il fondo è costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018, in base al quale lo stesso viene determinato in due distinte categorie:

- a) la prima, costituita nel rispetto dei commi 1 e 2, ricomprende tutte le fonti di finanziamento già previste dalle discipline contrattuali vigenti, che hanno la caratteristica della certezza, della stabilità e della continuità nel tempo, definito "risorse decentrate stabili";

b) la seconda, costituita nel rispetto dei commi dal n. 3 al n. 6, viene qualificata come “risorse decentrate variabili” e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dal CCNL

2. A decorrere dall’anno 2018, il “Fondo risorse decentrate stabili”, è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall’art. 31, comma 2 del CCNL 22/1/2004, relative all’anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all’art. 33, comma 4, lettere b) e c) del CCNL 22/1/2004.

3. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a) per l’anno 2022, viene determinato attraverso la compilazione di una tabella, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l’integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, come di seguito quantificate.

FONDO RISORSE STABILI - TABELLA A

RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
Art. 67 CCNL 2016 – 2018- Comma 1	
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO anno 2017 (costituito ai sensi del comma 2 dell'art. 31 e dei commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL 22,01,2004)	€ 126.966,48
L'importo unico consolidato costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016-2018 comma 1 viene integrato delle voci disposte dall'art. 67 comma 2 lett. a), b), c)	
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 2	
Lettera a) - Importo pari ad € 83,20 per il numero dei dipendenti in servizio alla data del 31/12/2015 a decorrere dal 31/12/2018; (Dipendenti in servizio n. 40)	€ 3.328,00
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria della retribuzione tabellare di cui al CCNL 31/07/2009	€ 12.185,03
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria	€ 2.902,12
lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 18.098,54
Art. 33 CCNL 2002 – 2005 - Comma 4	
Risorse dal bilancio previste per il finanziamento dell’indennità di comparto prevista dalla colonna (1) della Tabella D	€ 1.363,95
TOTALE FONDO RISORSE STABILI	€ 164.844,12

Art. 5

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili per le politiche di sviluppo delle risorse umane

e per la produttività di cui all’art. 31 CCNL 22/01/2004

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dai commi dal n. 3 al n. 6, fermo restando il rispetto della disciplina richiamata al comma 7 dello stesso art. 67.

2. In particolare, il fondo delle risorse variabili viene determinato attraverso la compilazione della tabella B, che riporta in modo dettagliato i riferimenti contrattuali e legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie destinate alla contrattazione decentrata, così quantificate:

FONDO RISORSE VARIABILI - TABELLA B

Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018	2022
Comma 3	
lettera a) - Risorse derivanti dall'attuazione dell'art. 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto di quanto previsto dall'art. 15, comma 1 - lettera d), del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL 05/10/2001	
➤ contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione	€ 10.000,00
➤ Convenzioni con soggetti pubblici e privati	
➤ Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali	
lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del decreto-legge n. 98/2011	
lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale	
> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50	€ 45.925,10
> Compensi professionali per sentenze favorevoli con compensazione di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000	
> Compensi professionali per sentenze favorevoli con vittoria di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2001	
> Fondo delle risorse correlate ai compensi professionali destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT	€ 2.745,01
> Recupero evasione comunale Art. 1 comma 1091 L. 145/2018	€ 3.000,00
Fondo risorse correlate ai compensi professionali destinati ai legali del Servizio Avvocatura ex art 27 CCNL 14/09/2000	
lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima	€ 725,41

lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)	€ 1.294,46
lettera f) - Quota parte del rimborso spese di notifica per l'Amministrazione finanziaria ex art. 54 del CCNL 14.09.2000	€ 350,00
Comma 4	
Integrazione fino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari anno 1997 (<i>Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale</i>)	
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016 - 2018 - Comma 1 - Ultimo periodo	
Economie risorse stabili non utilizzate del fondo relativo all'anno precedente	€ 0,00
Art 16 commi 4 e 5, DL 98/2011	
Risorse derivanti da piani di razionalizzazione e riqualificazioni di spesa	
RISORSE NON CONTRATTATE NELL'ANNO 2021	
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI	€ 64.039,98

PROSPETTO GENERALE

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 164.844,12
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 64.039,98
FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE	€ 228.884,10

Art. 6

Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75

1. In ordine alla disposizione in esame, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche, si rileva che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2016.
2. Atteso che, nella determinazione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 si è proceduto all'applicazione delle medesime regole definite nel tempo dalla Ragioneria Generale dello Stato con le circolari recanti le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale prevista dal titolo V del D.lgs. n. 165/2001, dalla Corte dei Conti a Sezioni Riunite con la deliberazione n. 51 del 4.10.2011 e dalla Sezione Regionale di controllo della Corte dei conti Puglia con la delibera n. 58 del 12.07.2011 con particolare riferimento alle risorse da escludere dalla riduzione, si ritiene di applicare le stesse regole nella determinazione del fondo delle risorse decentrate a partire dall'anno 2017.
3. Sulla scorta dei predetti orientamenti, è stato rielaborato il prospetto recante la costituzione del fondo delle risorse decentrate stabili e variabili per l'anno 2016, al fine di avere dati omogenei da porre a confronto, come di seguito si riporta:

TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 da assoggettare al limite 2016			€ 158.325,46
decurtazione necessaria			€ 5.535,67
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2022 (al netto della decurtazione)			€ 223.348,43

6. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la proposta di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, costituito dalle risorse stabili e dalle risorse variabili, escluse le somme da non considerare, risulta superiore a quella utilizzata nel 2016. Occorre pertanto operare una riduzione di euro **5.535,67**

Art. 7

Verifica contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75 per l'area delle Posizioni Organizzative

1. Con la sottoscrizione del nuovo CCNL del 21/05/2018, le parti hanno stabilito che: "La quantificazione del fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017".

2. In base alle succitate disposizioni, risulta evidente che, ancorché il finanziamento delle posizioni organizzative avviene con risorse di bilancio, per dare concreta attuazione alla disciplina sul contenimento del salario accessorio, si rende necessario porre a confronto il fondo relativo all'anno 2016 e il fondo costituito per l'anno 2022 completo con le risorse destinate all'area delle posizioni organizzative.

3. L'art. 13, comma 3, del nuovo CCNL ha modificato la precedente modalità di corresponsione della retribuzione di risultato, imponendo agli enti di conglobare in un unico fondo le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale ultima voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente disponibili.

4. Per effetto di quanto previsto dall'art. 67, comma 7, in caso di riduzione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, si può determinare un corrispondente ampliamento delle facoltà di alimentazione del Fondo risorse decentrate, attraverso gli strumenti a tal fine previsti dall'art. 67.

5. Atteso che l'applicazione della nuova disciplina indicata ai punti precedenti è subordinata alla definizione dei criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, previste dall'ordinamento comunale, si ravvisa l'opportunità di verificare il rispetto della disciplina sul contenimento del salario accessorio nella sua interezza.

6. Atteso che le risorse destinate nell'anno 2016 alla retribuzione di posizione e di risultato sono state

di euro **€ 76.168,00** come rideterminato nella determinazione R.G.n. 465 del 28/09/2022

si procede alla elaborazione del prospetto di seguito riportato che descrive il fondo delle risorse destinate al salario accessorio complessivamente inteso per la verifica circa il rispetto dell'art. 23, comma 2 sopra richiamato.

Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Riduzione ex art. 1 comma 236 L. 208/2015	Risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato 2016	Fondo da considerare per la riduzione
€ 162.477,01	€ 6.643,52	€ 3.043,70	€ 76.168,00	€ 228.957,79

7. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo delle PO per l'anno 2022, costituito nel rispetto di quanti innanzi illustrato.

decurtazione facoltà assunzionali anno 2019	Limite fondo PO la riduzione comprensivo delle facoltà assunzionali decurtate	Risorse destinate alla retribuzione di posizione 2022	Risorse destinate alla retribuzione di risultato 2022	Fondo da considerare per la riduzione
€ 1.887,56	€ 78.055,56	€ 73.999,76	€ 11.099,96	€ 85.099,72
Riduzione necessaria per il rispetto del limite 2016				-€ 7.044,16

8. Si ricorda che il mancato rispetto del limite 2016 nell'anno 2019 ha portato all'utilizzo delle facoltà assunzionali previsto dall'articolo 11 bis del d.l. 135/2018, introdotto dalla legge di conversione 12/2019, secondo cui per gli enti privi di dirigenti, era possibile incrementare l'indennità di posizione e di risultato dei titolari di P.O., secondo i nuovi limiti previsti dal Ccnl Funzioni Locali 21 maggio 2018, utilizzando gli avanzi delle quote di turn over, destinato ad assunzioni non effettuate, che devono essere contestualmente ridotte del corrispondente ammontare.

9. In relazione all'obbligo circa il rispetto della riduzione della spesa, si rileva che la spesa complessiva destinata al salario accessorio del personale titolare di posizione organizzativa risulta maggiore di quella utilizzata nel 2016, per euro 7,044,16

10. Tale decurtazione, viene effettuata a valere sul Fondo salario accessorio del personale non titolare di P.O., al fine di garantire il rispetto del vincolo di contenimento della spesa ex art. 23, comma 2, del D.lgs. 25.05.2017, n. 75. Pertanto, si riporta, di seguito, il prospetto generale di quantificazione delle risorse decentrate effettivamente disponibili per la contrattazione:

PROSPETTO GENERALE	FONDO 2022
TOTALE RISORSE STABILI	€ 164.844,12
TOTALE RISORSE VARIABILI	€ 64.039,98
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2021	€ 228.884,10
Decurtazione finalizzata al rispetto del limite art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017	-€ 5.535,67

Decurtazione finalizzata al rispetto del limite art. 23 c.2 D.Lgs 75/2017- fondo PO	-€ 7.044,16
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILE PER IL 2022	€ 216.304,27

Art 7 bis

Verifica nuovo limite ex art 33 del D.L. 34/2019

CALCOLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO ANNO 2018	
Risorse stabili	€ 156.769,22
Risorse variabili	€ 32.454,11
Risorse neutre	€ 36.827,37
Fondo salario accessorio in valore assoluto	€ 152.395,96
N. di dipendenti in servizio al 31.12.2018	38
Valore unitario medio pro capite anno 2018	€ 4.010,42
CALCOLO LIMITE SALARIO ACCESSORIO ANNO 2020	
N. di dipendenti in servizio alla data di determinazione del fondo	30
nuovo limite salario accessorio	€ 120.312,60
fondo salario accessorio anno corrente	€ 158.325,46
Eventuale decurtazione o incremento per adeguamento all'art. 33 D.L 33/2019	-€ 38.012,86
Salvaguardia limite 2016: il valore assoluto del fondo 2016 è l'importo minimo del trattamento accessorio nel caso in cui il numero dei dipendenti nell'anno corrente sia inferiore rispetto al numero dei dipendenti al 31/12/2018	

TITOLO III – UTILIZZO DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE

Art. 8

Utilizzo del fondo delle "risorse decentrate stabili"

Prioritariamente le parti concordano sulla necessità di individuare le risorse occorrenti al finanziamento degli istituti che hanno la caratteristica della certezza e della stabilità nel tempo, come prescritto dall'art. 68, comma 1, del CCNL del 21.05.2018. Tali risorse vengono prelevate dal fondo specifico relativo alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate – Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2018.

Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo "risorse stabili". Per tale destinazione viene istituito un fondo per le progressioni orizzontali ai sensi dell'art. 17, comma 2 - lett. b), del CCNL del 1.4.1999. Tale fondo definisce la capienza economica delle progressioni orizzontali già effettuate.

Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali vengono riacquisiti nel fondo in parola nel caso di: cessazioni dal servizio, progressioni verticali o reinquadramenti comunque determinati del personale interessato. Le relative risorse risultano disponibili per le finalità contenute nei successivi articoli.

Si precisa, inoltre, che gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo in relazione al loro costo originario. Infatti, nel predetto fondo confluiscono le somme relative agli incrementi stipendiali previsti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali relativamente alle singole posizioni di sviluppo più elevate riconosciute al personale, come disposto dall'art. 67, comma 2 - lettera b), del CCNL 21/05/2018. Tali importi sono finanziati con le risorse nazionali del CCNL medesimo e quindi a carico del bilancio dell'Ente.

L'utilizzo del fondo risultante dall'applicazione di quanto sopra descritto è specificato nel prospetto di seguito riportato:

Categoria iniziale	Categoria attuale	Tabellare Iniziale	Tabellare attuale	Costo PEO	Costo PEO comprensiva di 13°	N. dipendenti	Costo PEO comprensiva di 13°
D3	D5	25.451,86	27.723,70	2.271,84	2.461,16	1	€ 2.461,16
D1	D2	22.135,47	23.220,05	1.084,58	1.174,96	2	€ 2.349,92
C1	C6	20.344,07	23.543,20	3.199,13	3.465,72	4	€ 10.930,36
C1	C5	20.344,07	22.903,20	2.559,13	2.772,39	0	€ -
C1	C3	20.344,07	21.409,82	1.065,75	1.154,56	1	€ 1.154,56
C1	C2	20.344,07	20.829,26	485,19	525,62	3	€ 1.576,87
B1	B8	18.034,07	21.248,24	3.214,17	3.482,02	1	€ 3.482,02
B1	B7	18.034,07	20.788,24	2.754,17	2.983,68	2	€ 5.967,37
B1	B6	18.034,07	20.019,10	1.985,03	2.150,45	0	€ -
B1	B5	18.034,07	19.669,91	1.635,84	1.772,16	1	€ 1.772,16
B1	B4	18.034,07	19.343,33	1.309,26	1.418,37	1	€ 1.091,05
A1	A6	17.060,97	18.661,97	1.601,00	1.734,42	3	€ 5.203,25

A1	A5	17.060,97	18.341,97	1.281,00	1.387,75	1	€ 1.387,75
A1	A4	17.060,97	17.970,54	909,57	985,37		€ -
						totali	€ 27.376,97

2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2022 – Art. 17, comma 2 - lettera b), del CCNL 01.04.1999.

Per il riconoscimento del diritto alla partecipazione della selezione per la progressione orizzontale, il dipendente deve essere in possesso del requisito minimo di permanenza nella posizione in godimento pari a ventiquattro mesi.

Il fondo costituito per il finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, è stato quantificato in un importo di **4.000,00 euro**

L'attribuzione della posizione economica superiore a quella in godimento avviene a seguito espletamento della procedura di valutazione, come disciplinata dal C. D. I. di parte normativa vigente.

In base alle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato e del Dipartimento della Funzione Pubblica espresse con la nota n. 79259 del 5 febbraio 2014, la decorrenza giuridica ed economica della nuova posizione economica acquisita a seguito valutazione viene determinata al primo gennaio dell'anno in cui risulta approvata la graduatoria degli idonei.

2. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto per l'anno 2022. - Art. 33, comma 4, del CCNL 22.01.2004.

Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella colonna 2 e nella colonna 3 della tabella D del CCNL del 22.0.2004.

Le risorse nelle misure indicate nella colonna (1) della Tab. D vanno imputate a carico del bilancio dell'Ente e, pertanto, anche se inserite nel fondo del presente C.D.I., non vanno considerate ai fini della costituzione del fondo da inserire nella Tabella 15 del Conto Annuale.

A seguito cessazione del rapporto di lavoro per qualsiasi causa del personale interessato, le quote dell'indennità di comparto sono riacquisite nelle disponibilità del fondo.

Per l'anno 2022 le quote destinate al finanziamento dell'intera quota dell'indennità di comparto sono finanziate con le risorse decentrate stabili, come risulta dal seguente prospetto

FINANZIAMENTO DEL FONDO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO PER L'ANNO 2022				
Dipendenti per categoria		Indennità di comparto		
Categoria	Dipendenti	Quota Mensile	Quota Annuale	Fondo
D	6	€ 51,90	€ 622,80	€ 3.736,80
D	2	€ 25,95	€ 311,40	€ 622,80

D	2	€ 43,25	€ 518,98	€ 1.037,96
D	0	€ 46,13	€ 553,54	€ 0,00
C	10	€ 45,80	€ 549,60	€ 5.496,00
C	5	€ 22,90	€ 274,80	€ 1.374,00
C	0	€ 30,53	€ 366,36	€ 0,00
C	0	€ 38,17	€ 457,98	€ 0,00
B	5	€ 39,31	€ 471,72	€ 2.358,60
A	4	€ 32,40	€ 388,80	€ 1.555,20
TOTALE	34			€ 16.181,36

RIEPILOGO GENERALE PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI

RIFERIMENTI NORMATIVI	ANNO 2022
Art. 68 CCNL 21/05/2018 - Comma 1	
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale anno 2022	€ 4.000,00
Fondo per il finanziamento della progressione economica orizzontale effettuate negli anni precedenti	€ 37.376,47
Art. 33 CCNL 2002 - 2005	
Somme destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	€ 16.181,36
TOTALE	€ 57.557,83

RIEPILOGO GENERALE

Fondo destinato al finanziamento degli istituti stabili e variabili	€ 223.348,43
Finanziamento degli istituti stabili	€ 57.557,83
Fondo risorse decentrate disponibile per la C.D.I.	€ 165.790,60

ART. 9

Utilizzo del fondo delle "Risorse decentrate variabili"

1. Il fondo complessivo delle "risorse decentrate variabili", pari ad € 165.790,60 sarà utilizzato per il finanziamento di tutti gli istituti che abbiano le caratteristiche tipiche del salario accessorio e quindi con contenuti di variabilità e di eventualità nel tempo in base alla disciplina concordata al successivo art. 10 del presente CCDI.
2. Le parti concordano sulla distribuzione delle risorse disponibili, in base ai prospetti riportati nelle due tabelle successive:

UTILIZZO DEL FONDO "RISORSE DECENTRATE VARIABILI"

RIFERIMENTI NORMATIVI		Anno 2022
Art. 68 del CCNL 21.05.2018 – comma 2		
Lettera a): Compensi correlati ad effettivi miglioramenti della performance organizzativa		
Lettera a): Fondo per incentivare le attività correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018		
Lettera b): Compensi correlati alla produttività individuale e al raggiungimento degli obiettivi inseriti nel PEG e nel piano della performance		€ 59.120,49
Lettera c): Indennità per condizioni di lavoro comportanti attività disagiate, esposizione a rischi e maneggio valori ex art. 70-bis del CCNL 21/05/2018		
	indennità per funzioni svolte in condizioni disagiate	€ 1.000,00
	indennità per funzioni svolte in condizioni di rischio	€ 1.500,00
	indennità per funzioni che implicano il maneggio di valori	€ 1.250,00
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro		
	> Indennità per prestazione lavorativa in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018	€ 11.000,00
	> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018	€ 8.000,00
	> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000	
Lettera e): Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D e C e B ex art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018		
	> Indennità per funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite ai sensi del comma 1 dell'art. 70-quinquies	€ 17.000,00
	> Indennità per particolari funzioni che comportano specifiche responsabilità attribuite con atto formale fra quelle indicate dal comma 2 dell'art. 70-quinquies	€ 900,00
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza		
	> Indennità di servizio esterno attribuita ai sensi dell'art 56- quinquies	€ 4.500,00 € 5.000,00
	> Indennità di funzione attribuita ai sensi dell'art 56- sexies	€ 2.500,00
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale a		

valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 - lett. c), e all'art. 70-ter del CCNL del 21/05/2018		
> risorse previste dall'art. 113, comma 2, del Codice degli appalti pubblici, di cui al d.lgs. 18 aprile 2016, n. 50		€ 45.925,10
> Compensi professionali per sentenze favorevoli con compensazione di spese previsti dall'art. 27 del CCNL 14.09.2000		
> Recupero evasione comunale Art. 1 comma 1091 L. 145/2018		€ 3.000,00
Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge		€ 2.745,01
Risorse correlate a sponsorizzazioni e collaborazioni con privati ex art. 67 comma 3 lett a)		€ 10.000,00
Lettera h): Fondo per l'incentivazione della produttività per il servizio di notifica, di cui all'art. 54 del CCNL 14.09.2000		
Fondo per l'incentivazione della produttività destinato ai messi notificatori per il servizio di notifica		€ 350,00
Risorse derivanti dai piani di razionalizzazione della spesa		
TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI		€ 165.790,60

ART. 10

Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo alle "risorse decentrate variabili"

1. Turno:

Il turno può essere attuato in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero con durata pari o superiore a 10 ore e consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere.

Ai fini della corresponsione della relativa indennità, le prestazioni lavorative devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano.

L'indennità di turno ricomprende anche il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro ed è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.

Elenco profili:

- ▷ Agenti di Polizia locale;
- ▷ Custodi del cimitero

2. Reperibilità

Il servizio di pronta reperibilità viene istituito per far fronte ad interventi urgenti ed inderogabili nell'ottica di un efficiente servizio alla collettività, con riferimento ai seguenti servizi.

Elenco profili:	
Agente di Polizia Locale	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Operatori cimiteriali	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Responsabile di protezione civile	tutti i giorni in orario non coperto dal servizio
Ufficiale di Stato Civile	Il sabato, la domenica e i festivi infrasettimanali per 8 ore al giorno

L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL 21/05/2018, è:

- a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi individuati;
- b) quantificata in € 10,32 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 20,65) in caso di reperibilità cadente, in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
- c) non può essere superiore 6 periodi al mese per dipendente;
- d) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato e per le ore di effettiva chiamata, che saranno remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo;
- e) Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti.

3. indennità condizioni di lavoro

Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- c) implicanti il maneggio di valori.

L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.

Le risorse destinate ed i profili beneficiari di tale indennità sono i seguenti:

Elenco profili lett. a)

- ▷ Custode del mercato ortofrutticolo

Elenco profili lett. b)

- p Operai servizi manutentivi
- p Operai servizi cimiteriali
- p Messi

Elenco profili lett. c)

- p Economo
- p Addetti riscossione diritti di segreteria

4. Indennità per orario notturno, festivo e/o orario festivo/notturno

Ai sensi dell'art. 24, comma 5, del CCNL 14/09/2000, la prestazione lavorativa, anche in assenza di rotazione per turno, svolta in orario ordinario notturno e festivo dà diritto ad una maggiorazione della retribuzione oraria nella misura del 20%; nel caso di lavoro ordinario festivo-notturno la maggiorazione dovuta è del 30%.

L'indennità è riconosciuta al personale che svolge parte della prestazione lavorativa con tale articolazione oraria.

5. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Responsabile di ogni singolo Settore l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, C e B che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli artt. 8, 9 e 10 del CCNL 31/3/99.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Responsabile del Settore con atto formale, da emanarsi entro il mese di gennaio di ogni anno, dalla quale risulta il possesso dei requisiti determinati e le particolari responsabilità attribuite durante l'anno di riferimento.

Il compenso per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999 viene attribuito al personale di categoria D, C e B, esclusivamente quando l'attività ricoperta, pur essendo ricompresa nella declaratoria di cui all'allegato A) del CCNL 31.3.99, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica ovvero unica.

Le fattispecie di specifica responsabilità individuate utili per l'attribuzione della indennità nell'ambito delle risorse a ciò destinate, sono disciplinate dal regolamento approvato con delibera di Giunta comunale n. 73 del 27/04/2012.

In assenza di atto formale di individuazione non sarà presa in considerazione alcuna assunzione di particolare responsabilità da parte del personale dipendente.

Per evitare un uso distorto e/o generalizzato del presente istituto, la Delegazione trattante stabilisce annualmente il limite delle somme da destinare al finanziamento del predetto istituto, tenendo conto delle necessità rappresentate dalla parte pubblica.

6. Particolari Posizioni

E' l'indennità finalizzata a compensare specifiche funzioni di responsabilità del personale delle categorie D, C e B attribuite con atto formale degli Enti, di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, determina in una quota pari ad € 25 mensili su dodici mensilità. Detta indennità è corrisposta alle qualifiche individuate specificamente dal comma 2 del citato articolo 70-quinquies.

Elenco profili:

- ▷ Ufficiale d'anagrafe
- ▷ Ufficiale di Stato Civile
- ▷ Ufficio elettorale

7. Indennità di servizio esterno

Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera, il cui importo è determinato entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00- Euro 10,00.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

2- 5. 10. € 5.000,00

6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;

d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis.

Elenco profili:

- ▷ Agente di POLIZIA LOCALE

8. Indennità di funzione

Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000,00 annui lordi, da corrispondere per dodici mensilità.

L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

Elenco profili:

9. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 68, comma 2 - lettera a) e b) del CCNL 21/05/2018.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e al miglioramento dei servizi, di cui all'art. 68, comma 2 – lettera a) e b) – del CCNL del 21/05/25018, che così come previsto dall'art. 40, comma 3bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad euro 59.120,49

e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- 1) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, in base a progetti obiettivo/piani lavoro, progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai titolari di Posizione Organizzativa, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, quale ad esempio il Piano degli Obiettivi.
- 2) Nel rispetto dei criteri fissati dal vigente regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari settori in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento.
- 3) Una quota del budget disponibile potrà essere utilizzata per obiettivi specifici, definiti annualmente in coerenza con gli obiettivi definiti all'interno dei piani economici di gestione e/o piani per obiettivi. Qualora si agisca sulla base di obiettivi specifici, il responsabile di posizione organizzativa nel piano di lavoro dovrà determinare una percentuale della quota a ciò destinata. Potenzialmente tutto il personale del settore potrà partecipare alle iniziative proposte. Nel caso in cui il responsabile del settore non attivasse le iniziative di cui al presente punto, le relative risorse andranno imputate alla produttività individuale.
- 4) La corresponsione degli incentivi è legata alla valutazione individuale, effettuata sulla base del sistema di valutazione definito nell'Ente. Nell'ambito delle risorse assegnate a ciascun settore, il responsabile con posizione organizzativa, utilizzando le schede di valutazione, provvederà a valutare il personale dipendente appartenente al proprio settore;
- 5) L'erogazione degli incentivi è subordinata alla verifica dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi ed il collegamento con miglioramenti apprezzabili rispetto agli esiti delle attività ordinariamente svolte. Il Nucleo di valutazione certificherà al termine dell'esercizio in corso il grado di realizzazione complessivo degli obiettivi;
- 6) La valutazione dovrà essere effettuata all'inizio dell'anno successivo, in modo da considerare l'utilità e la finalizzazione della stessa quale strumento volto al raggiungimento degli obiettivi prefissati. A tal scopo i responsabili di posizione organizzativa dovranno adottare comportamenti in linea con le predette finalità.
- 7) L'erogazione del premio incentivante avverrà a consuntivo, a conclusione della procedura di valutazione ovvero durante l'anno a conclusione del raggiungimento degli obiettivi correlati al PEG e/o al piano di lavoro predisposto dal responsabile del settore.
- 8) In caso di valutazione negativa e avuto riguardo alle garanzie di riesame contenute nel sistema di valutazione, i dipendenti interessati non hanno diritto ad alcuna attribuzione di compensi. Ogni dipendente può attivare una richiesta di riesame della valutazione con le modalità e tempi stabiliti nel sistema permanente di valutazione.

8. Produttività individuale ex art. 68, comma 2 – lettera g) – del CCNL del 21/05/2018.

Il fondo correlato alla corresponsione di effettivi incrementi della produttività e del miglioramento dei servizi, di cui all'art. 67, comma 3 – lettera c) – del CCNL del 21/05/2018, per un importo di **59.120,49**

Il predetto fondo viene utilizzato nel rispetto della disciplina di seguito descritta.

11. Produttività individuale ex art. 67, comma 3 – lettera h) – del CCNL del 21/05/2018.

Viene istituito un fondo finalizzato all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori in base a quanto previsto dall'art. 54 del CCNL 14/09/2000. Tale fondo sarà finanziato con una quota parte del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria.

Le parti concordano che la corresponsione dei compensi avviene nella misura del 50% delle somme pagate da altri Enti ed accertate a consuntivo. Pertanto, in via presuntiva, il fondo per l'anno 2022 viene integrato con un importo di **€ 350,00** e sarà utilizzato per compensare le maggiori attività svolte dai messi comunali.

Si precisa che, nel rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 29, della legge n. 350/2003, le quote previste per la corresponsione dei compensi per l'incentivazione della produttività collegate alle risorse previste dal comma 10 e dal comma 11 del presente articolo, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente.

**Art. 11
Disposizione finale**

1. Il presente contratto integrativo decentrato annulla tutti gli accordi risultanti in contrasto con la disciplina innanzi illustrata.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto collettivo decentrato integrativo in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.
3. Copia del presente contratto viene trasmesso all'ARAN e pubblicato permanentemente sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposito link "Amministrazione Trasparente".

Le parti

Vista:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 29.06.2021, con la quale si è provveduto a costituire la delegazione trattante di parte pubblica al fine di avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa presso il Comune di San Marzano sul Sarno;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 14.10.2022, con la quale l'organo esecutivo ha fornito alla delegazione trattante gli indirizzi prodromici al negoziato;
- la determinazione del Responsabile del Settore Risorse Umane Reg. gen. 482 del 04.10.2022, di costituzione del fondo risorse decentrate anno 2022;

approvano e provvedono a sottoscrivere

la seguente ipotesi di accordo parte economica per l'anno 2022.

La Delegazione Trattante di parte pubblica:

- **il Presidente della Delegazione Trattante di parte pubblica nella persona del Segretario Comunale Dott. Fabio Fariello**

- **il Responsabile del Settore Affari generali nella persona dell'Avv. Roberto Tortora**

- **il Responsabile del Settore LL. PP e Ambiente nella persona dell'Ing. Vittorio Carbone**

- **il Responsabile del Settore Gestione del Territorio nella persona dell'Ing. Giovanni Pellegrino**

- **il Responsabile del Settore Polizia Locale nella persona del dott. Gennaro Perulli**

- **il Responsabile del Settore Finanze e Tributi nella persona della dott.ssa Viscardi Lucia**

e le seguenti Organizzazioni Sindacali:

Organizzazioni sindacali territoriali

RSU aziendali

CGIL

CISL

CSA

UIL