

COMUNITA' MONTANA "BUSSENTO – LAMBRO E MINGARDO"

TORRE ORSAIA – FUTANI (SALERNO)

IPOTESI DI CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI PARTE ECONOMICA RECANTE LA COSTITUZIONE E L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2022

In data 12 dicembre 2022, alle ore 13:30, presso la sede di Torrè Orsaia della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo", si è riunita la Delegazione Trattante, convocata con nota prot. 00011058 del 05/12/2022, che qui sottoscrive:

Delegazione Trattante di parte pubblica, nelle persone dei sigg.:

Resp. Sett. Economico-Finanziario, Rag. Lucia La Morticella _____

Segretario Generale, Dott. Pietro D'Angelo - Presidente _____

Delegazione Trattante di parte sindacale, nelle persone dei sigg.:

Organizzazioni Sindacali Territoriali

CGIL FP

Alfonso Rianna

CISL FP

Miro Amatruda

UIL FPL

RSU Aziendale

CGIL FP

Anna Maria Teresa Calabrò

Annalisa Chirico

Mario Ugo Simonelli

CISL FP

Antonella Cartolano

Premesso che:

> il sistema della contrattazione e delle relazioni sindacali per il personale non dirigente del Comparto Funzioni locali, disciplinato da specifiche disposizioni dettate dal Titolo III del D.Lgs. n. 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs. n. 150/2009 e dai contratti collettivi nazionali di comparto, e 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 e valido per il triennio 2016/2018;

> in base alla disciplina contenuta nell'art. 8 di detto CCNL, è stato necessario procedere alla stipula di un C.C.D.I. normativo, a valere per il triennio di riferimento, sulle materie indicate all'art. 7 dello stesso CCNL ;

> con deliberazione n. 31 del 7 giugno 2022, la Giunta Esecutiva ha proceduto alla nomina della Delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 7 comma 3 del CCNL 21/05/2018;

> nella Delegazione trattante del 20/09/2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di parte parte normativa, a valere per il triennio di riferimento, per definire le modalità di utilizzo delle risorse destinate al finanziamento degli istituti recepiti a livello decentrato e all'incentivazione della produttività individuale e collettiva, nel rispetto della disciplina prevista dagli articoli 7 e 8 del CCNL 21/05/2018;

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;

> con determinazione n. 62/D del 10/05/2022, come modificata con determinazione n. 171/D del 09/12/2022, il Dirigente della Direzione Generale ha proceduto alla costituzione del fondo delle risorse stabili e variabili relativo all'anno 2022, nel rispetto dell'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018;

Tenuto conto che, a seguito convocazione della Delegazione trattante, in data 12/12/2022, si è provveduto ad avviare il negoziato per la contrattazione decentrata integrativa, per le materie relative alla costituzione ed utilizzo del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022;

In data 12 dicembre 2022, si è svolta la Delegazione trattante per la sottoscrizione dell'ipotesi di C.C.D.I. del personale non dirigente della Comunità Montana "Bussento - Lambro e Mingardo", al termine della quale le parti hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato integrativo di parte economica per il 2022.

> al termine della fase negoziale, nella Delegazione Trattante del 12 dicembre 2022, le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di accordo del contratto collettivo decentrato integrativo 2022, relativamente alla ripartizione del fondo delle risorse decentrate;

IPOTESI DI 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 utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022, in applicazione della disciplina contenuta nel C.C.D.I. di parte normativa sottoscritto in data 20/09/2019.
2. Il presente contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, salvo diversa successiva disposizione derivante da successivi accordi tra le parti stipulanti, è, peraltro, da ritenersi valido fino alla sottoscrizione del successivo C.C.D.I. di parte normativa, che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art. 2

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente C.C.D.I. si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti Locali, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
 - > D.Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
 - > D.Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", con particolare riferimento agli articoli 16, 23 e 31;

- > D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 comma 2-bis, come modificato dal comma 456 dell'unico articolo della legge 27.12.2013, n. 147;
 - > Art. 1, comma 236, della legge 28/12/2015, n. 208, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche;
 - > Art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, che prevede misure di contenimento delle risorse destinate alla contrattazione decentrata integrativa per tutte le amministrazioni pubbliche;
 - > Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 57 del 05/09/2019 e modificato con delibera della Giunta Esecutiva n. 15 del 08/04/2021, recante, tra l'altro, i criteri generali per l'attuazione del Ciclo di Gestione della performance, di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 150/2009;
 - > Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Esecutiva n. 21 del 29/04/2019, con il quale sono state recepite le disposizioni in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico di cui all'art. 7 del citato D.Lgs. n. 150/2009 e recante, tra l'altro, la disciplina per l'espletamento della procedura valutazione del personale non dirigenziale;
2. Le parti si danno reciproco atto che:
- > Il 16 novembre 2022 l'Aran e le OO.SS. rappresentative hanno sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il triennio 2019-2021, per il personale del Comparto delle Funzioni locali, che si caratterizza per numerose e rilevanti innovazioni. In particolare, con il citato CCNL è stata operata una revisione del sistema di classificazione del personale, la cui entrata in vigore è prevista dal 1° Aprile 2023.
 - > Con il CCNL del 16/11/2022 è stato delineato, inoltre, un nuovo regime delle progressioni economiche orizzontali, prevedendo "differenziali stipendiali" da intendersi come incrementi stabili del trattamento economico nell'ambito della propria Area di classificazione, finalizzati a remunerare il maggior grado di competenza professionale progressivamente acquisito dai dipendenti.
 - > L'art. 79 del nuovo CCNL ha ridisegnato le modalità e i criteri per la costituzione del fondo delle risorse decentrate, mediante i quali è previsto un incremento dei fondi destinati alla contrattazione decentrata già a partire dall'esercizio 2021, per quanto attiene alle risorse stabili indicate dal comma 1 - lettere b) e d), e alle risorse variabili di cui al comma 3 del medesimo art. 69, con decorrenza dall'anno 2022.
- In riferimento a quanto evidenziato al comma precedente, le parti concordano che le quote relative agli incrementi annuali di cui al comma 1, lett. b) di competenza degli anni 2021 e 2022 e quelle relative agli incrementi annuali di cui al comma 3 di competenza dell'anno 2022 siano computate, quali risorse variabili ed una tantum, nel Fondo relativo all'esercizio 2023.

Art. 3

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 definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

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 del comma 3 e seguenti, viene qualificata come "risorse decentrate variabili" e comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso 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 Revisore dei conti, 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 22/01/2004.

3. Nel predetto importo consolidato confluisce, altresì, l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

4. Dalle risorse rientranti nell'unico importo consolidato di cui ai commi precedenti devono essere escluse quelle che gli enti hanno destinato, sempre nell'anno 2017, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, le quali, a partire dall'anno 2018, devono essere finanziate con oneri a carico del bilancio e, comunque, nel rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 67, comma 7 del CCNL 21/05/2018.

5. In particolare, la prima parte del fondo relativo alla lettera a), 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 21/05/2018 - Triennio normativo ed economico 2018 – 2020 - Comma 1	
Unico importo consolidato anno 2017 e costituito ai sensi del comma 2 dell'art. 31 e dei commi 1, 2 e 7 dell'art. 32 del CCNL 22.01.2004, comprensivo delle voci di cui all'art. 4 del CCNL 09/05/2006 e dell'art. 8 del CCNL 11/04/2008;	€ 134.724,85
A DETRARRE	
Riduzione Fondo ex art. 1, comma 456, della legge n. 147/2013	€ 44.011,00
Riduzione Fondo ex art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015	€ 24.054,00
Riduzione Fondo delle risorse destinate nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ex art. 67 comma 1 del CCNL 21/05/2018.	€ 37.259,20
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO - TOTALE DISPONIBILE	€ 29.400,65
La predetta Tabella A è integrata da alcune voci che, pur rientrando nel concetto di stabilità e continuità in base a quanto disposto dal comma 2 dell'art. 67, hanno bisogno di una verifica annuale, in quanto potrebbe verificarsi una legittima integrazione di ulteriori disponibilità di risorse stabili, che vanno ad aggiungersi all'importo unico consolidato.	
FONDO RISORSE STABILI	
RIFERIMENTI NORMATIVI	Anno 2022
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. 23)	€ 1.913,60
Lettera b) - Importo pari alle differenze tra gli incrementi riconosciuti alle PEO già attribuite e le posizioni iniziali di categoria al 01/03/2018	€ 11.502,66
Lettera c) - Importo della RIA ed assegni ad personam del personale cessato dal servizio	€ 36.080,80
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - comma 5	
Lettera a) - Importo correlato alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale,	€ 15.968,50
INTEGRAZIONE RISORSE STABILI	€ 65.465,56
TOTALE TABELLA A	€ 94.866,21

Art. 5

Applicazione della disciplina introdotta dal DPCM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34

1. Le parti si danno atto che l'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una nuova disciplina per la determinazione delle capacità assunzionali negli enti locali, che incide anche nella costituzione dei fondi delle risorse decentrate, secondo cui il limite al trattamento accessorio, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite del personale in servizio, riferito al 31.12.2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa.

2. Con la pubblicazione del DPCM 17 marzo 2020, emanato in attuazione delle disposizioni sopra richiamate, è stato precisato che le disposizioni in materia di trattamento economico accessorio si applicano con decorrenza dal 20 aprile 2020 e che il limite ai fondi per la contrattazione decentrata può essere adeguato in base alla consistenza del personale in servizio e alle nuove assunzioni effettuate nel medesimo anno, fatto salvo il limite iniziale riferito all'anno 2016, qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.

3. Per le predette finalità, è stato accertato che al 31/12/2018 il personale in servizio, considerando anche il personale a tempo determinato e tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale rapportato a tempo pieno per omogeneità di confronto, risultava determinato in n. **15,08** unità.

4. La determinazione del personale in servizio nell'esercizio corrente è stata effettuata in base alle direttive formalizzate dalla Ragioneria Generale dello Stato con il parere prot. n. 179877 del 01/09/2020. Pertanto, utilizzando i criteri indicati al comma precedente, con esclusione del personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, e tenendo conto dei cedolini stipendiali che si andranno ad elaborare per il personale in servizio, si rileva che nel corrente esercizio l'organico dell'Ente è costituito da n. **18,24** unità.

5. Sulla scorta dei predetti dati, si procede alla quantificazione del budget pro-capite di una singola unità di personale da considerare quale incremento del fondo del trattamento accessorio complessivo in deroga ai vincoli sul limite del fondo sopra richiamato. Di seguito si riporta la determinazione della quota pro-capite, dando atto che la misura della stessa deve essere considerata non modificabile anche per gli anni successivi, in quanto correlata al fondo per l'anno 2018 per come certificato dai revisori contabili:

Fondo risorse 2018, al netto delle risorse neutre	Fondo delle posizioni organizzative	Totale Fondo salario accessorio 2018	Personale in servizio al 31/12/2018	Valore medio pro - capite
€ 76.199,85	€ 37.359,20	€ 113.559,05	€ 15,08	€ 7.530,44

6. La quota complessiva da inserire nel fondo viene determinata in misura pari al numero delle unità di personale aggiuntivo, rispetto a quello in servizio al 31.12.2018, moltiplicato per il valore pro-capite dell'accessorio rilevato nel 2018. Il predetto valore va ripartito tra le due classi in misura proporzionale al numero delle unità di personale non dirigente e al numero delle posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'Ente, come riportato nella successiva tabella:

Incremento unità di personale 2022 (n. 18,24/15,08)	Adeguamento in aumento limite anno 2016	Unità di personale escluso titolari P.O. al 31/12/2022 (n. 12,24/18,24)	Personale titolare P.O. al 31/12/2021 (n. 6/18,24)	Quota unitaria personale non dirigente	Quota unitaria personale Posiz. Organizz.
3,16	€ 23.796,19	67,11%	32,89%	€ 15.968,50	€ 7.827,70

7. Atteso che le unità in servizio nell'anno di riferimento, come sopra calcolate risultano superiori a quelle in servizio al 31.12.2018, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 è adeguato in aumento, distintamente per ciascuna tipologia di personale, sia del personale titolare di posizione organizzativa che del personale destinatario del fondo per la contrattazione decentrata integrativa.

8. Pertanto, in attuazione della suddetta disciplina, si procede alla rideterminazione del limite di spesa per l'anno 2016, considerando l'incremento del fondo innanzi illustrato, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016	Voci da escludere	Incremento ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 200.151,00	€ 115.489,00	€ 23.796,19	€ 0,00	€ 0,00	€ 108.458,19

Art. 6

Costituzione del fondo delle risorse decentrate variabili di cui all'art. 67, comma 3 e seguenti del CCNL 21/05/2018

1. Il fondo delle "risorse decentrate stabili", come innanzi costituito, può essere incrementato delle "risorse decentrate variabili" ai sensi dell'art. 67, comma 3 e seguenti del CCNL 21/05/2018, in base al quale lo stesso comprende tutte le risorse eventuali e variabili previste dallo stesso CCNL.
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

RIFERIMENTI NORMATIVI		Anno 2022
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016-2018, 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		€ 0,00
> Convenzioni con soggetti pubblici e privati		€ 0,00
> Contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali		€ 0,00
lettera b) - Risorse derivanti dai risparmi conseguiti dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6, del D.L. n. 98/2011		€ 0,00
lettera c) - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale		
> Risorse correlate agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del Codice degli appalti pubblici, di cui al D. Lgs. 18.04.2016 n. 50		€ 50.000,00
> Fondo delle risorse correlate ai compensi destinati al personale addetto alle indagini statistiche ISTAT.		€ 0,00
> Compensi professionali previsti dell'art.27 del CCNL del 14.9.2000 per il personale formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio dell'Avvocatura dell'ente		€ 0,00
lettera d) - Importo della RIA calcolati in misura pari alle mensilità residue nell'anno di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima		€ 2.651,28
lettera e) - risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina del lavoro straordinario (comma 3, art. 14)		€ 0,00
Art. 67 CCNL 21/05/2018 - Triennio normativo 2016-2018, comma 4:		
Integrazione fino ad un importo massimo del 1,2% del monte salari anno 1997. (Non applicabile per gli Enti in dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale).		€ 0,00
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		€ 28.630,89
TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI		€ 81.282,17

PROSPETTO GENERALE

TOTALE NETTO RISORSE STABILI	€ 94.866,21
TOTALE NETTO RISORSE VARIABILI	€ 81.282,17
FONDO COMPLESSIVO DELLE RISORSE DECENTRATE	€ 176.148,38

Art. 7

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. 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 e, da ultimo, con il parere n. 257831 espresso in data 18 dicembre 2018.

3. In riferimento ai vincoli sul salario accessorio in esame, si è tenuto conto delle disposizioni inserite all'art. 11 del D.L. n. 135/2018, in base alle quali le risorse previste dal CCNL 21.05.2018 e destinate all'incremento del fondo delle risorse stabili per la contrattazione decentrata non sono soggette ai limiti di crescita del fondo medesimo imposto dall'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017.

4. Per quanto riguarda l'individuazione delle risorse oggetto di tale disposizione, la Ragioneria Generale dello Stato, con il parere MEF prot. 251040 del 03/12/2018, ha precisato che la disciplina sul contenimento del trattamento accessorio del personale, sopra richiamata, fa riferimento all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, come individuato dall'articolo 67 del CCNL del 21/05/2018, all'«ammontare destinato nell'anno al finanziamento delle posizioni organizzative», a carico del bilancio dell'ente ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del medesimo CCNL ed all'«ammontare delle risorse per prestazioni di lavoro straordinario», di cui all'articolo 14 del CCNL del 01/04/1999;

5. 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 con gli importi del fondo per l'anno corrente, come di seguito si riporta:

Totale fondo risorse decentrate 2016	Incremento art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 84.662,00	€ 23.796,19	€ 0,00	€ 0,00	€ 108.458,19

6. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2022 con le stesse modalità, rispetto al fondo costituito nell'anno 2016, ferma restando l'applicazione delle linee direttive formalizzate con le dichiarazioni congiunte sopra richiamate.

PROSPETTO GENERALE	ANNO 2022	A DETRARRE	Descrizione
FONDO RISORSE STABILI	€ 94.866,21	€ 1.913,60	Risorse incremento ex art. 67, comma 2 - lettera a)
		€ 11.502,66	Risorse incremento PEO ex art. 67, comma 2 - lettera b)
FONDO RISORSE VARIABILI	€ 81.282,17	€ 28.630,89	Economie fondo anno 2021 art. 68, comma 1
		€ 0,00	Economie straordinario anno 2021 art. 67, comma 3 - lettera e)
		€ 0,00	Convenzioni con soggetti pubblici e privati
		€ 0,00	Fondo risorse finanziate dall'ISTAT
		€ 50.000,00	Risorse art. 113, comma 2, del D.Lgs n. 50/2016
TOTALE FONDO RISORSE	€ 176.148,38	€ 92.047,15	€ 84.101,23

7. Il prospetto di seguito riportato descrive il fondo per la contrattazione decentrata integrativa costituito per l'anno 2022, costituito nel rispetto di quanti innanzi illustrato.

Totale fondo risorse decentrate 2022	Fondo risorse neutre	Fondo lavoro straordinario	Fondo Posizioni Organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
€ 176.148,38	€ 92.047,15	€ 0,00	€ 57.500,00	€ 141.601,23

8. In relazione all'obbligo circa il rispetto del limite di spesa dell'anno 2016, si rileva che il fondo costituito per il corrente anno deve essere decurtato per un importo di € 33.143,03 in quanto lo stesso, escluse le somme da non considerare, risulta superiore al fondo destinato alla CDI nell'anno 2016.

9. A seguito della predetta riduzione, il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022 viene rideterminato in un importo complessivo pari ad € 143.005,34

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 dalla quota specifica del Fondo, relativa alle "risorse decentrate stabili", così come di seguito determinate.

1. Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali già effettuate a tutto il 31.12.2021 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21.05.2019.

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 finanziare le progressioni orizzontali già effettuate al 31.12.2021.

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.

Da quanto sopra enunciato le risorse complessive destinate al finanziamento delle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, ammontano a complessivi

€ 24.293,72

2. Costituzione fondo da prelevare dalle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali da effettuare nell'anno 2022 – Art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

Con la costituzione del predetto fondo vengono determinate le progressioni dell'anno con le limitazioni previste dai contratti nazionali vigenti. In particolare, si precisa che 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.

Per l'anno 2022, le parti concordano nel procedere al finanziamento della progressione economica orizzontale per i dipendenti in possesso dei requisiti per accedere alla selezione, per un importo di

€ 0,00

Le parti si danno atto che non sono state destinate risorse alla progressione orizzontale in assenza di personale in possesso dei requisiti richiesti dal comma 6 dell'art. 16 del CCNL 21/05/2018.

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

Criteri e modalità per l'utilizzo del fondo relativo	Fondo lavoro straordinario	Fondo posizioni organizzative	Fondo da considerare per la riduzione
1. Indennità condizioni di lavoro Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti	€ 0,00	€ 0,00	€ 108.458,19
Art. 10, diseguito indicato: > personale che effettua la propria prestazione lavorativa in riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva Art. 6 caratterizzato da articolazioni orarie di particolare flessibilità e delle risorse decentrate variabili e seguenti del CCNL 21/05/2018 > personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano la salute, come elencati nella scheda illustrativa riportata, in base al quale lo stesso > al personale adibito, in via continuativa, a servizi che sono decentrato di parte normativa 2019/2021. determinati attraverso la compilazione della tabella B, che Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza legislativi che consentono l'integrazione delle risorse finanziarie La quota giornaliera è fissata dal vigente CCDI di parte decate: determinata in base ai criteri concordati con il CCDI 20	RISORSE VARIABILI - TABELLA B		
Indennità per maneggio valori: Servizio Economato Risorse necessarie Totale € 230,00	ANNO 2022 -2018, comma 3: 43 della legge n. 449/97, anche tenendo conto del CCNL 01/04/1999, come modificato dall'art.		
2. Particolari e specifiche Responsabilità A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente			
Dirigente l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità di collaboratore			€ 0,00
incaricato di funzioni dell'area delle P.O. secondo la struttura			€ 0,00
L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti pubblici non essenziali			€ 0,00
quale risulta il possesso dei requisiti determinati e dall'attuazione dell'art. 16, comma 4, 5 e 6. del			€ 0,00
Il compenso per l'esecuzione di attività disagiate, esposizione a rischi e			€ 230,00
Lettera d): Indennità per prestazioni di lavoro correlate all'organizzazione del lavoro			
> Indennità per prestazione lavorativa effettuata in turni ex art. 23 del CCNL 21/05/2018			€ 0,00
> Indennità di reperibilità ex art. 24 del CCNL 21/05/2018			€ 0,00
> Indennità orario festivo ex art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000			€ 0,00
Lettera e): Fondo per remunerare compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale di cat. D e C ex art. 70-quinquies del CCNL 21/05/2018			€ 15.583,33
Lettera f): Fondo per remunerare particolari funzioni e indennità per il personale dell'area di vigilanza			€ 0,00
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			
Fondo per l'incentivazione delle funzioni tecniche previste dall'art. 113 del D.lgs. n. 50/2016			€ 50.000,00
Fondo delle risorse per contributi riconosciuti dall'ISTAT o da Enti e Organismi pubblici autorizzati per legge			€ 0,00
Compensi professionali previsti dall'art.27 del CCNL del 14.9.2000 per il personale formalmente inquadrato nello specifico profilo di avvocato ed assegnato all'ufficio dell'Avvocatura dell'ente			€ 0,00
Lettera g): Fondo per incentivare compiti e funzioni correlate all'utilizzazione delle risorse alimentate in base alla disciplina inserita all'art. 67, comma 3, lettera a) del CCNL 21/05/2018			€ 110.886,59
TOTALE FINANZIAMENTO RISORSE VARIABILI			€ 110.886,59

Art. 10

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

1. Indennità condizioni di lavoro

Si riconosce tale indennità al personale in possesso dei requisiti richiesti dal CCDI di parte normativa 2019/2021, come diseguito indicato:

- > personale che effettua la propria prestazione lavorativa in condizioni di disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office e in orario di servizio caratterizzato da articolazioni orarie di particolare flessibilità.
- > personale che svolge prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, come elencati nella scheda illustrativa riportata nell'allegato B al D.P.R. 347/83.
- > al personale adibito, in via continuativa, a servizi che comportino maneggio di valori, nei limiti fissati dal contratto decentrato di parte normativa 2019/2021.

Tale indennità è assegnata solo nei giorni di effettiva presenza in servizio degli aventi diritto.

La quota giornaliera è fissata dal vigente CCDI di parte economica ed è determinata in rapporto alla misura determinata in base ai criteri concordati con il CCDI 2019/2021.

Indennità per maneggio valori:

Servizio Economato

Risorse necessarie Totale € 230,00

2. Particolari e specifiche Responsabilità

A partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, le parti individuano nelle disposizioni di organizzazione del Dirigente l'atto di affidamento delle specifiche responsabilità al personale della categoria D, C e B che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle P.O. secondo la disciplina degli artt. 13 e ss. del CCNL 21/05/2018.

L'indennità di responsabilità viene attribuita ai dipendenti interessati dal Dirigente con atto formale motivato, dal 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. 70-quinquies, comma 1, del CCNL del 21/05/2018 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 31.3.1999, assume caratteristiche di complessità, responsabilità e autonomia particolare e specifica, ovvero unica.

L'attribuzione della specifica indennità segue i criteri generali stabiliti per la valutazione delle specifiche responsabilità concordato con la sottoscrizione del CCDI di parte normativa 2019/2021.

In sede di verifica annuale delle risorse disponibili, la Delegazione trattante individua l'importo di seguito indicato, necessario per il finanziamento delle specifiche responsabilità, che potrà essere soggetto a revisioni ed integrazioni concordate tra le parti.

Risorse necessarie Totale € 15.583,33

3. Produttività Individuale e Collettiva ex art. 37 del CCNL 22.01.2004.

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 21/05/2018, così come previsto dall'art. 40, comma 3-bis, del D.lgs. n. 165/2001 assume parte rilevante rispetto al fondo disponibile, e, pertanto, ammonta ad

€ 45.073,26 e viene utilizzato nel rispetto della seguente disciplina:

- a) Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono destinate alla produttività individuale e/o di gruppo, correlata alla valutazione delle prestazioni dei singoli, delle strutture in cui operano e dell'intero ente e finalizzata a valorizzare la partecipazione, il contributo al miglioramento organizzativo e il conseguimento di livelli più elevati di efficienza ed efficacia.
- b) Per l'attuazione dell'istituto della produttività si rinvia al Sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti concordato tra le parti in Delegazione trattante e adottato con deliberazione della Giunta Esecutiva.

c) La corresponsione degli incentivi avviene in base a progetti di miglioramento/sviluppo, piani di attività anche pluriennali e altre iniziative proposte dai responsabili di Settore, basati sugli strumenti programmatori dell'Ente, che per gli Enti locali è un chiaro riferimento al PEG e/o al Piano degli Obiettivi, documenti nei quali vengono specificati gli obiettivi da raggiungere ed i programmi da attuare nell'anno definiti dagli organi di governo.

d) Nel rispetto dei criteri fissati dal succitato regolamento recante il sistema permanente di valutazione, le risorse disponibili vengono assegnate ai vari dipartimenti in proporzione al numero dei dipendenti assegnati allo stesso ed alle rispettive categorie di inquadramento.

e) 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 del Settore, utilizzando le schede di valutazione, valuterà il personale dipendente appartenente al proprio settore.

f) 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.

g) 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.

4. Produttività individuale ex art. 67, comma 3 – lettera c) – 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 **€ 50.000,00**

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

A. L'erogazione dell'incentivo di cui all'art. 113, comma 2, del D. Lgs 50/2016, è disposta in base alle disposizioni inserite nel regolamento redatto ai sensi del comma 3 dello stesso art. 113, con il quale vengono disciplinate le modalità di ripartizione degli incentivi con imputazione delle somme negli appositi interventi di bilancio afferenti ai fondi di rotazione appositamente istituiti.

Le risorse destinate alla produttività sono finalizzate a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia e di qualità dei servizi, pertanto deve essere individuato il personale in possesso delle specifiche professionalità richieste per le particolari attività assegnate ai servizi interessati e che contribuiscono effettivamente all'incremento di risorse finanziarie nel fondo delle risorse decentrate.

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 predette risorse, devono prevedere anche gli oneri a carico dell'ente.

Art. 11

Disposizione finale

1. Le disposizioni contenute nel presente contratto collettivo decentrato integrativo conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.

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 e al CCDI di parte normativa sottoscritto il 20/09/2019.