

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE

F.to Ing. Pasquini Gian Battista

IL SEGRETARIO

F.to Ausiliari dott. Matteo



COMUNE DI
SONICO

Provincia di Brescia

DELIBERAZIONE n° 100

 Soggetta invio ai Capigruppo Consiliari

REFERTO DI PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE AI CAPIGRUPPO ED ESECUTIVITÀ

Certifico io sottoscritto Segretario Comunale che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno 29 DIC. 2022 all'Albo Pretorio on-line ove rimarrà esposta per 15 gg. consecutivi ai sensi di legge e contestualmente viene comunicata, in elenco, ai capigruppo consiliari.

Si dà inoltre atto che la presente deliberazione:

diviene esecutiva, ai sensi dell'art. 134, 3° comma, del D.Lgs. 267/2000, dopo il decimo giorno dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio on-line del Comune.

è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 267/2000.

Li 29 DIC. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Ausiliari dott. Matteo

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Addì 29 DIC. 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE



(Ausiliari dott. Matteo)

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2022 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI – ANNO 2022 E APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2022.

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** addì **DICIANNOVE** del mese di **DICEMBRE** alle ore **21,45** in presenza nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale

All'appello risultano:

1. **PASQUINI GIAN BATTISTA - Sindaco**
 2. **FANETTI MARCO - Vice Sindaco**
 3. **PELLOLI GIOVANNA - Assessore**
- TOTALI**

Presente	Assente
Si	No
Si	No
Si	No
3	//

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale Dott. Ausiliari Matteo il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco Pasquini Gian Battista, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

DELIBERA N. 100 DEL 19 DICEMBRE 2022

OGGETTO: AUTORIZZAZIONE ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE DATORIALE PER LA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE – ANNO 2022 E PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI – ANNO 2022 E APPROVAZIONE CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 2022.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto la costituzione ed utilizzo del contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 (**allegato 1**);

Richiamato l'art. 8 del CCNL , il quale prevede che, una volta effettuati il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, a cura dell'Organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, con le modalità indicate nell'articolo succitato e, in ogni caso, trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'Ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;

Considerato che la predetta ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022, , è stata sottoposta all'Organo di Revisione; e che lo stesso ha attestato quanto sopra specificato, come risulta da verbale agli atti;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge,

DELIBERA:

1. di autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte datoriale alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 e per l'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2022;

allegati:

- 1) Proposta cdd 2022;
- 2) Relazione Responsabile del Servizio Economico Finanziario
- 3) Parere revisore dei Conti.

Allegato n. 3 alla deliberazione n. 100 del 19/12/2022

COMUNE DI SONICO
Provincia di BRESCIA

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2022
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Periodo temporale di vigenza	Anno/2022.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott. Ausiliari Matteo, Rag. Gulberti Stefano Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):...CISL.. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):CISL Marroccoli Marcello RSU Pedrotti Alessandra
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate anno 2022 b) Criteri c) Indennità d) Incentivi
Eventuali osservazioni	

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede (indicare le materie oggetto di contrattazione):

- 1 Costituzione parte fissa e variabile;
- 2 Incrementi non soggetti al limite;
- 3 Indennità e incentivi

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- **INDENNITA':**

INDENNITA': "indennità condizioni di lavoro"

descrizione: . Viene corrisposta 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.

2. Per "attività disagiate" si intendono quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.

Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.), non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, e condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari, preventivamente e formalmente individuati dall'Amministrazione, non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

Sono considerate disagiate le attività di **OPERAI**

3. Sono considerate "attività a rischio" quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Si stabilisce che l'indennità di rischio è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

- **Condizioni di Lavoro**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.076,40*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 – bis CCNL -*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART. 5*
- *criteri di attribuzione: operai.*

INDENNITA': EURO 1,56 GIORNALIERO

- **Agenti Contabili**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 358,80*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art. 70 – Bis CCNL-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART. 5*
- *criteri di attribuzione: giornaliera per addetta all'anagrafe ed in sua assenza addetta ai tributi;*

INDENNITA': EURO 1,56 GIORNALIERO

- **"SPECIFICHE RESPONSABILITA' ANAGRAFE"**
- *Importo massimo previsto nel fondo € 2.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: ART. 70-QUINQUIES-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: ART. 5_*
- *criteri di attribuzione: RESPONSABILITA' SERVIZI DEMOGRAFICI*

Indennità o compenso per "SPECIFICHE RESPONSABILITÀ TRIBUTI"

- Importo massimo previsto nel fondo € 2.500,00
- Riferimento alla norma del CCNL: _ ART. 70-QUINQUIES -
- riferimento all'articolo del CDI aziendale: ART. 5
- criteri di attribuzione: responsabilità ufficio tributi

- **PROGETTI INCENTIVANTI:**

Progetto "Apertura Uffici Sabato mattina"

- Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: sportello amministrativo/tecnico aperto il sabato
- Importo € 2.600,00 (du unità' di personale 25,00 ogni sabato + recupero 4 ore)
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: articolo 7 comma 3
- criterio di remunerazione: presenza

- **ALTRE DESTINAZIONI:**

RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI _"

- descrizione e criteri di remunerazione: trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Importo € 8.512,69 incentivi progettazioni
- Riferimento alla norma del CCNL: ex art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014 al 18/04/2016); art. 113 D. Lgs. n. 50/2016 per incentivi funzioni tecniche (dal 19/04/2016); CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasione imu importo 92,35. Compensi istat 61,80
-

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI possono essere così riassunti:

Gulberti Stefano da C3 a C4 euro 920,27
Bressanelli Alda da C2 a C3 euro 761,28
Pedrotti Alessandra da C1 a C2 euro 546,39
Zaina Ferruccio da A3 ad A4 euro 353,21

Alla luce di quanto sopra illustrato, si attesta che le nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi.

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

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022 è stato costituito per un totale di Euro 36.001,88 in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, come di seguito specificato:

Composizione fondo	Importo
Risorse stabili	27.258,23
Risorse variabili	8743,65
TOTALE	36.001,88

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del fondo ammontano a € 27.258,23 e sono così determinate:

- Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21/05/2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2017, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative (negli enti con i dirigenti) e comprensive della quota annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22/01/2004, accantonate e non utilizzate per le "alte professionalità", vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato fondo anno 2017 (art. 67, c. 1, CCNL 21/05/2018)	26.575,73

- Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Nessun incremento

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili, che alimentano il fondo per l'anno 2022 senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, ammontano a € 12.460,83 e sono così determinate:

Descrizione	Importo
INCENTIVO TARI NON SOGG. LIMITE	230,96
Incentivi funzioni tecniche NON SOGGETTO LIMITE	8.512,69
TOTALE	8.743,65

Sezione III - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della sezione I eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	27.258,23
Risorse variabili (totale della sezione II eventualmente ridotta per le relative decurtazioni come quantificate nella sezione III)	8.743,65
TOTALE	36.001,88

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	5.924,74
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/01/2004)	3120,48
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14/09/2000)	0
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5/10/2001)	0
Indennità personale ex 8 ^a q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6/07/1995)	0
TOTALE	9.045,22

Sezione II – Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del fondo (Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	(+)36.001,88
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento (Totale tabella precedente)	(-) 9.045,22
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21/05/2018)	(+)0
TOTALE	26.956,66

Sezione III - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

Ai fini del rispetto degli equilibri del fondo tra le risorse stabili e variabili, sia in sede di costituzione che di utilizzo, si attesta che gli istituti aventi natura certa e continuativa per un totale di Euro 27.258,23 (destinazioni vincolate e storiche + destinazioni vincolate per l'espletamento dei servizi) sono finanziati con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità, costituite per un totale di Euro 27.258,23.

Si attesta il rispetto dei vincoli di destinazione previsti dall'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 e che, in particolare, la contrattazione integrativa destina la quota prevalente delle risorse variabili non aventi vincolo di destinazione agli incentivi economici a favore dei dipendenti (performance e indennità), e, specificamente, almeno il 30% di tali risorse alla performance individuale.

Si attesta che gli incentivi legati alla produttività collettiva e individuale verranno erogati in base ai criteri previsti nel Sistema di misurazione e valutazione della performance, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; la liquidazione dei fondi previsti avverrà solo dopo l'accertamento del raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

Si attesta che le nuove progressioni economiche per l'anno 2022 (EURO 2.581,15) vengono attribuite secondo criteri definiti dal CCDI, nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

Gulberti rag. Stefano

Comune di SONICO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCDI) PROPOSTA FONDO 2022

In data _____ alle ore _____ presso la residenza municipale del Comune di Sonico ha avuto luogo l'incontro tra:

Pedrotti Alessandra R.S.U. P A

- la delegazione di parte pubblica composta da:

Dott. Ausiliari Matteo Segretario comunale P A

Gulberti Stefano Dipendente dell'ente P A
Responsabile con P.O. Area unica
Amm.va ed Econ. – Fin.

- la delegazione di parte sindacale composta da:

Marroccoli Marcello OO.SS. CISL P A

Sommario

Art. 1 – Costituzione del fondo.....	1
Art. 2 – Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto	1
Art. 3 – Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche.....	2
Art. 4 – Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione.....	2
Art. 5 – Risorse destinate al pagamento delle indennità	2
Art. 6 – Risorse destinate a compensi previsti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 68, comma 2, lettera g).....	3
Art. 7 – Risorse destinate al pagamento di progetti strumentali approvati dall'Ente	3
Art. 8 – Risorse destinate a progressioni economiche nell'anno 2022.....	4

Art. 1 – Costituzione del fondo

Facendo seguito alla verifica del Fondo già svolta nel 2021, si descrivono di seguito gli elementi di rilievo nella costituzione del fondo 2022.

Rispetto alla determinazione delle risorse decentrate dell'anno corrente, è imprescindibile partire dalla valutazione del contesto normativo, e in particolare dall'art. 23 comma 2 del decreto legislativo 75/2017 (decreto "Madia"), secondo il quale:

- 1) L'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.**
- 2) Non occorre procedere ad alcuna decurtazione rispetto ad un'eventuale riduzione di personale in forza tra 2015 e 2017, per via dell'abrogazione del comma 236 della legge di stabilità 2016.

Dal 2017 in poi, e fino ad eventuale modifica normativa, il fondo deve quindi mantenersi entro il tetto massimo di quanto previsto nel 2016, a prescindere da un'eventuale diminuzione del personale in servizio.

Rispetto al quadro delineato in sede di contrattazione collettiva, si deve poi analizzare l'art. 67 comma 1 del contratto per il comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018 secondo cui *"A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate", 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".*

Dal valore di parte stabile 2017 come rideterminato nel ricalcolo 2018, occorrerà dunque ripartire per impostare il fondo 2022.

Muovendosi nell'ambito di queste regole, la "base" del Fondo del Comune di Sonico dovrà quindi ripartire nel 2022 da un valore pari a **26.575,73€**, e a questo importo si potranno aggiungere le diverse voci che il nuovo CCNL prevede all'art. 67, sia in parte stabile che in parte variabile. (vedi schema costituzione Fondo 2022).

Le implementazioni del fondo di parte stabile, per il 2022, sono rappresentate da:

1) Calcolo dei “differenziali P.E.O.” sulla base dell’art. 67 comma 2 lett. b). Sulla base del personale in essere alla decorrenza degli aumenti previsti dal nuovo CCNL (data da fissare convenzionalmente nel 1° aprile 2018, giorno di entrata a regime degli aumenti), occorre aggiungere alla parte stabile i valori differenziali delle varie posizioni economiche rispetto agli

aumenti previsti per il livello di accesso di ogni categoria (vedi file “Riallineamento PEO 201819)

2) Incremento di euro 83,20 per ogni dipendente in servizio al 31/12/2015. Questo incremento, previsto da quest’anno, è stato calcolato sulla base di quanto comunicato dal Comune e, cioè, che le unità in servizio al 31/12/2015 erano 6.

3) Retribuzioni di anzianità del personale cessato nel 2021 (art. 67 comma 2 lett. c). Occorre calcolare in parte stabile l’intero ammontare delle RIA del personale cessato nell’anno precedente, mentre in parte variabile andrà inserito “una tantum” i ratei relativi ai mesi non lavorati nell’anno di cessazione. Non sono intervenute cessazioni nel corso del 2021, pertanto la situazione non si presenta.

L’applicazione dell’art. 33, comma 2, del DL 34/2019 (Decreto Crescita) comporta una variazione del limite fissato dall’art. 23 comma 2 del d.lgs. 75/2017, in aumento o in diminuzione, a seconda delle variazioni del personale in servizio, sulla base di un valore medio pro-capite.

Il Decreto Ministeriale, ha finalmente fornito qualche indicazione in più su come calcolare il nuovo limite 2016. Innanzitutto la nota positiva è che il fondo può solo aumentare, non può diminuire neanche se i dipendenti in servizio sono diminuiti rispetto al 31/12/2018.

Nel caso specifico del Comune di Sonico, il numero di dipendenti è aumentato, pertanto il limite 2016 aumenta.

In definitiva, il fondo complessivo sarà pari a **27.258,23€**. A questo importo non dovrà essere operata alcuna decurtazione in quanto la somma delle voci soggette al limite non supera il limite 2016; pertanto il fondo da approvare ammonta a **27.258,23€**. Qualora il Comune avesse a disposizione delle voci variabili, le può inserire fino a concorrenza del limite 2016.

Il nuovo contratto prevede anche un’importante novità rispetto alla spesa per le posizioni organizzative, anch’esse assoggettate a limite unitamente al Fondo per i dipendenti. Come previsto dall’art. 67 comma 7, *“la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all’art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell’art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017.”*. In sostanza, non è tanto il Fondo risorse decentrate a dover mantenere il limite del 2016, ma l’insieme delle risorse dato dalla somma tra fondo dipendenti e spesa per Posizioni organizzative.

Le parti convengono che dalle risorse del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte quelle destinate al finanziamento dell’indennità di comparto e quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali al fine di garantire l’equilibrio tra le risorse “stabili” ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

Il fondo ammonta:

**Schema costituzione
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022
COMUNE DI SONICO**

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	26.575,73
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	499,20
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	183,30
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	
Art. 67 comma 2 lett. d)	Risorse riassorbite ex art. 2 co. 3 D.Lgs 165/2001	
Art. 67 comma 2 lett. e)	Incremento per processi associativi e delega di funzioni con trasferimento di personale	-
Art. 67 comma 2 lett. f)	solo per Regioni	-
Art. 67 comma 2 lett. g)	Incremento per riduzione stabile fondo lavoro straordinario	-
Art. 67 comma 2 lett. h)	Incremento per riorganizzazioni con aumento di dotazione organica	-
	TOTALE RISORSE STABILI	27.258,23
INCREMENTI VARIABILI		
Art. 67 comma 3 lett. a)	Legge 449/1997, sponsorizzazioni, servizi conto terzi	-
Art. 67 comma 3 lett. b)	Piani di razionalizzazione	
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (funzioni tecniche, Istat, avvocatura, ecc.)	8.512,69
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizioni di legge (ICI,)	230,96
Art. 67 comma 3 lett. d)	Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Art. 67 comma 3 lett. e)	Risparmi da utilizzo straordinari	
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997	-
Art. 67 comma 3 lett. i)	Incremento per obiettivi del Piano performance	
Art. 67 comma 3 lett. j)	incremento risorse a seguito di sperimentazione ex art. 23 co. 4 D.Lgs 75/2017	
Art. 67 comma 3 lett. k)	Quote per trasferimento personale in corso di anno a seguito di delega di funzioni	
Art. 68 comma 1	Residui anni precedenti di risorse stabili	
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	8.743,65
	TOTALE FONDO 2022	36.001,88
	Di cui assoggettati a limite 2016	26.806,69
	<i>Spesa PO 2022</i>	€ 11.874,90
	<i>Spesa PO 2016</i>	€ 7.747,00
	VOCI SOGGETTE AL LIMITE 2022	38.681,59
	FONDO 2022 CON PO	47.876,78
	<i>LIMITE FONDO 2016</i>	€ 30.749,66
	<i>LIMITE FONDO 2016 Comprensivo di PO</i>	€ 38.496,66
	<i>LIMITE FONDO 2016- VARIAZIONE AI SENSI ART. 33 C.2 D.L. 34/2019</i>	€ 58.991,28
	Riduzione per superamento limite 2016	-
	FONDO DA APPROVARE (COMPRESIVO DI PO)	47.876,78

Riallineamento PEO 2018

	Incremento gen-feb	Incremento mar	Incremento apr-dic	Per mese - periodo 1	Per mese - periodo 2	Per mese - periodo 3	Diff. PEO 2018	Diff. PEO A REGIME	N° dip.	Su Fondo 2018	Su Fondo 2019
D6-D3	31,40	90,30	108,01	4,50	12,70	15,20	173,70	197,60		-	-
D5-D3	29,40	84,50	101,07	2,50	6,90	8,26	94,50	107,38		-	-
D4-D3	28,10	80,90	96,76	1,20	3,30	3,95	45,20	51,35		-	-
D3 GIUR.	26,90	77,60	92,81							-	-
D6	31,40	90,30	108,01	8,00	22,80	27,28	311,60	354,64		-	-
D5	29,40	84,50	101,07	6,00	17,00	20,34	232,40	264,42		-	-
D4	28,10	80,90	96,76	4,70	13,40	16,03	183,10	208,39		-	-
D3	26,90	77,60	92,81	3,50	10,10	12,08	137,90	157,04		-	-
D2	24,60	70,80	84,68	1,20	3,30	3,95	45,20	51,35		-	-
D1	23,40	67,50	80,73							-	-
C5	24,30	69,80	83,49	2,80	7,80	9,33	106,70	121,29	1	106,70	121,29
C4	23,40	67,30	80,50	1,90	5,30	6,34	72,50	82,42		-	-
C3	22,70	65,30	78,10	1,20	3,30	3,94	45,10	51,22		-	-
C2	22,10	63,50	75,95	0,60	1,50	1,79	20,60	23,27	1	20,60	23,27
C1	21,50	62,00	74,16							-	-
B7-B3	22,00	63,40	75,82	1,80	5,30	6,33	72,20	82,29		-	-
B6-B3	21,20	61,00	72,96	1,00	2,90	3,47	39,60	45,11		-	-
B5-B3	20,80	60,00	71,76	0,60	1,90	2,27	25,80	29,51		-	-
B4-B3	20,50	59,00	70,56	0,30	0,90	1,07	12,20	13,91		-	-
B3 GIUR.	20,20	58,10	69,49							-	-
B7	22,00	63,40	75,82	2,90	8,40	10,04	114,60	130,52		-	-
B6	21,20	61,00	72,96	2,10	6,00	7,18	82,00	93,34		-	-
B5	20,80	60,00	71,76	1,70	5,00	5,98	68,20	77,74		-	-
B4	20,50	59,00	70,56	1,40	4,00	4,78	54,60	62,14		-	-
B3	20,20	58,10	69,49	1,10	3,10	3,71	42,40	48,23		-	-
B2	19,40	55,90	66,86	0,30	0,90	1,08	12,30	14,04		-	-
B1	19,10	55,00	65,78							-	-
A5	19,40	55,90	66,86	1,30	3,90	4,66	53,10	60,58		-	-
A4	19,00	54,80	65,54	0,90	2,80	3,34	38,00	43,42		-	-
A3	18,70	53,80	64,35	0,60	1,80	2,15	24,50	27,95	1	24,50	27,95
A2	18,30	52,70	63,03	0,20	0,70	0,83	9,40	10,79	1	9,40	10,79
A1	18,10	52,00	62,20							-	-
										161,2	183,3

Calcolo della variazione del limite di cui all'art. 33, c. 2, del d.lgs. 75/2017, prevista dal DL 30 aprile 2019, 34 (Decreto Crescita)

Limite Fondo + Posizioni organizzative 2016	€ 38.496,66	
	2018	2022
Dipendenti al 1 gennaio		8
Dipendenti al 31 dicembre	6	8
Media Dipendenti	6	8
Fondo incentivante (prima dell'eventuale decurtazione per superamento del limite)	€ 26.736,93	€ 27.258,23
Risorse fondo soggette a limite	€ 26.575,73	€ 26.638,26
Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018 (Art. 67 comma 2 lett. b)	€ 161,20	
FONDO PO	€ 11.696,28	
Fondo incentivante (dopo l'eventuale decurtazione per superamento del limite)	€ 26.736,93	€ 27.258,23
Fondo pro capite	€ 6.405,54	

VARIAZIONE LIMITE AI SENSI DELL'ART.33, C.2, DEL D.L. 30 aprile 2019, n. 34	€ 51.244,28
Nuovo Fondo 2020	€ 27.258,23

Controllo	
Nuovo Limite 2020	€ 51.244,28
Media dipendenti 2020	8
Nuovo fondo pro capite	€ 6.405,54

Nota Bene:

Ai sensi del DM 17 marzo 2020, attuativo delle disposizioni di cui all'art. 33, c.2, del DL 34/2019, è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31/12/2018.

Di conseguenza, l'applicazione della nuova disciplina non può avere in nessun caso effetti peggiorativi in caso di variazione in diminuzione del personale in servizio.

art. 2 – Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.1.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro.
3. Per l'anno 2022 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

INDENNITÀ COMPARTO CAT. D	€
INDENNITÀ COMPARTO CAT. C	41,46€
INDENNITÀ COMPARTO CAT. B	35,58€
INDENNITÀ COMPARTO CAT. A	29,31€
TOTALE INDENNITÀ DI COMPARTO	3120,48€

Art. 3 – Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività delle risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - cessato dal servizio;
 - che ha avuto una progressione verticale;
 - che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo originario. Infatti gli incrementi economici delle diverse posizioni all'interno della categoria professionale non sono compresi tra gli incrementi contrattuali destinati al finanziamento del salario accessorio, ma tra quelli destinati al finanziamento del trattamento tabellare.
5. La somma da detrarre è pari a:

IMPORTO TOTALE	5.924,74€
----------------	-----------

Art. 4 – Ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito del processo di depurazione

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, risulta ammontare:

TOTALE DEPURAZIONI DA APPORTARE	11.626,37€
TOTALE STABILI DEPURATE	15.631,86€
TOTALE FONDO DEPURATO	24.375,51€

Art. 5 – Risorse destinate al pagamento delle indennità

1. Per l'indennità di condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL), si prevede l'applicazione di un importo pari a 1,56€ da moltiplicare per i giorni di effettivo svolgimento delle attività:

	gg effettivi	n. lavoratori	TOTALE
Esposizione al rischio	230 (365-52*2-32)	3	1076,40€
Economato	230		€
Agente contabile	230		358,80€
			€
TOTALE INDENNITÀ DI CONDIZIONI DI LAVORO			1435,20€

2. Per l'indennità di specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL), in base ai giorni di effettivo svolgimento delle attività sono previsti i seguenti importi:

	importo	n. lavoratori	TOTALE
SERVIZIO DEMOGRAFICI	2500€	1	2.500,00€
SERVIZIO TRIBUTI	2500€	1	2.500,00€
	€		€
	€		€
TOTALE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ			5.000,00€

legge di cui all'art. 68, comma 2, lettera g)

1. Per i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono previsti i seguenti importi:

	importo	n. lavoratori	TOTALE
Compensi accertamenti .tari	230,96	1	230,96
Compensi istat	0,00	1	0,00
Compensi funzioni tecniche	8.512,69	2	8.512,69€
	€		
TOTALE COMPENSI PER SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE			8743,65 € €

Art. 7 – Risorse destinate al pagamento di progetti strumentali approvati dall'Ente

1. Ogni anno la Giunta Comunale può approvare progetti strumentali, anche sottoposti dai dirigenti, ovvero, dai Responsabili di Posizione Organizzativa, in coerenza con i programmi e progetti della Relazione Previsionale e Programmatica, in attuazione degli indirizzi politici e degli obiettivi della Giunta stessa.

2. I progetti devono essere valutati secondo i criteri previsti nel seguente Sistema di Valutazione:

Ha attuato il progetti non creando disagio ai	SI	SI	NO	NO
-----------------------------------------------	----	----	----	----

servizi assegnati?	60%	60%		
Ha svolto il progetto totalmente?	SI 40%	NO	SI 40%	NO
Ha svolto il progetto parzialmente?	NO	SI 20%	NO	SI 20%
TOTALE	100%	80%	40%	20%

3. Le somme previste per i singoli progetti, nella fattispecie apertura uffici sabato mattina sono:

area amministrativa 1.300,00

area tecnica 1.300,00

(pari a 25 euro per ogni sabato lavorato + recupero dello stesso ½ giornata)

4. I progetti, nel caso non siano coperti con risorse proprie, possono essere finanziati con risorse aggiuntive di altri Enti (Stato, Regione, Provincia) pari al massimo del 10% del fondo destinato alla produttività collettiva.

Art. 8 – Risorse destinate a progressioni economiche nell'anno 2022

1. Per l'anno 2022 è messa a disposizione delle progressioni economiche una somma pari a 2.581,15€ oltre oneri riflessi.

2. Gli eventuali resti di risorse, non sufficienti per una nuova PEO, incrementano la performance individuale dell'anno corrente, e l'anno successivo sono portati in aumento delle risorse.

3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso infracategoriali B3 e D3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:

a) per la categoria A dalla posizione A1 alla A5;

b) per la categoria B dalla posizione B1 alla B7 e dalla posizione B3 a B7;

c) per la categoria C dalla posizione C1 alla C5;

d) per la categoria D dalla posizione D1 alla D6 e dalla posizione D3 a D6;

e) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL del 22.1.2004;

f) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In questo ultimo caso viene conservata ad personam la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;

g) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto resta attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.

4. In applicazione dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, i criteri generali per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono indicati nel Sistema di Valutazione vigente, inoltre:

a) per le selezioni relative alla categoria A la valutazione della prestazione svolta negli ultimi due anni secondo il vigente Sistema di Valutazione;

- b) per quelle relative alle categorie B e C la valutazione delle prestazioni svolte negli ultimi due anni secondo il vigente Sistema di Valutazione;
- c) per le selezioni relative alla categoria D la valutazione delle prestazioni svolte negli ultimi due anni secondo il vigente Sistema di Valutazione;
- d) la valutazione finale, agli effetti della progressione orizzontale riconosciuta sulla base delle disposizioni normative vigenti (ai fini della progressione economica orizzontale, secondo la disciplina dell'art. 5 del CCNL del 31.3.1999, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi), per il 2022.

Per il 2022:

Gulberti Stefano da C3 a C4 euro 920,27
Bressanelli Alda da C2 a C3 euro 761,28
Pedrotti Alessandra da C1 a C2 euro 546,39
Zaina Ferruccio da A3 ad A4 euro 353,21

e) le parti concordano che i criteri di cui ai precedenti commi, qualora verificate, danno diritto alla relativa progressione orizzontale.

5. La progressione orizzontale decorre dal 1° gennaio successivo all'anno di erogazione e non potrà essere percepita dallo stesso lavoratore prima che siano trascorsi almeno 24 mesi nella medesima categoria.

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo in data

Dott. Ausiliari Matteo
Gulberti rag. Stefano

Segretario comunale

Marroccoli Marcello

Dipendente dell'ente

OO.SS. CISL

Pedrotti Alessandra

Dipendente dell'Ente

R.S.U.