

COMUNE DI FONTANELLA

Preintesa utilizzo risorse decentrate 2022

Il giorno 07/09/2022 alle ore 17:00 ha avuto luogo l'incontro tra:

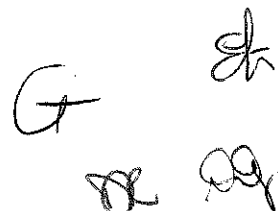
La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, sig. Rinaldi Ivano e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

- CISL: Alessandra Giampapa
- CGIL: Deborah Rota
- Rappresentanza Sindacale Unitaria: Frigerio Eveline e Trapattoni Cinzia

Premesso che:

- in data 28/12/2019, così come modificato in data 23/12/2020, veniva stipulato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa - per il triennio 2019/2021;
- alla data odierna è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale Di Lavoro relativo al personale del comparto funzioni locali per il triennio 2019/2021;
- per l'anno 2022 si continua ad applicare pertanto quanto stabilito nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – parte normativa - per il triennio 2019/2021 ad eccezione dell'art. 15 per il quale si ritiene opportuno abrogare il comma 5.

Al termine della riunione le parti – in conformità del CDDI del Comune di Fontanella parte normativa 2019-2021 sottoscritto in data 28/12/2019 così come modificato in data 23/12/2020 - hanno sottoscritto l'allegata ipotesi di utilizzo delle risorse decentrate 2022 C.C.D.I. del personale dipendente.



Individuazione delle risorse decentrate 2022

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21/05/2018

Si dà atto 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 D.Lgs 165/2001, come integrato e sostituito dal D.Lgs 150/2009 e dai contratti collettivi di comparto, prevede un modello di contrattazione per il pubblico impiego articolato su due livelli e più precisamente:
 - contrattazione nazionale triennale di tipo normativo ed economico;
 - contrattazione decentrata integrativa triennale di tipo normativo e annuale di tipo economico;
- il Revisore dei Conti in data 25/08/2022 ha certificato la correttezza dell'ammontare del fondo, risorse stabili e variabili, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività così come costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione della Giunta comunale n. 83 del 10/08/2022 e con determinazione settore economico finanziario n. 29 del 03/09/2022;

A seguito delle verifiche operate:

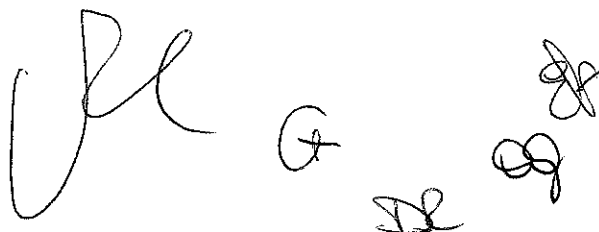
- convengono sulla correttezza dell'ammontare del fondo, risorse stabili e variabili, destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività.

Le risorse variabili ammontano ad **€ 11.939,05** e derivano per:

- € 2.989,84 da risparmi straordinari e risorse stabili 2021 (determinazione affari amministrativi generali n. 32 del 13.05.2022);
 - € 2.358,00 dall'incremento del 1,2% del monte salari 1997;
 - € 100,00 dalle risorse destinate ai messi notificatori ai sensi dell'art. 54 CCNL del 14/09/2000.
 - € 5.948,27 dalle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) (di cui € 753,44 incentivi ici ed € 5.194,83 incentivi funzioni tecniche);
 - € 542,94 dall'art. 67, comma 5, lett. b) – obiettivi anche di mantenimento definiti nel piano delle performance.
- danno atto che le risorse per remunerare le prestazioni straordinarie ammontano in € 3.756,91;

2. Le risorse del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività **2022**, ai sensi:

- dell'art. 67, comma 7 del CCNL del 22.05.2018 che recita "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";

- dell'art. 33, comma 2 del decreto legge n. 34/2019 che recita "Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

sono così determinate:

FONTE	DESCRIZIONE	Valore
RISORSE STABILI		
Art. 67 comma 1	Importo unico consolidato anno 2017 - al netto P.O. per enti con dirigenza	58.177,58
Art. 67 comma 2 lett. a)	Incremento € 83,20 per ogni dip. In servizio al 31/12/2015 - SOLO DAL 2019	1.331,20
Art. 67 comma 2 lett. b)	Differenziali PEO sul personale in essere al 1/3/2018	673,96
Art. 67 comma 2 lett. c)	Retribuzioni di anzianità ed assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	1.730,69
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	61.913,43
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 - ICI	753,44
Art. 67 comma 3 lett. c)	Risorse da specifiche disposizione di legge - FUNZIONI TECNICHE	5.194,83
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	2.989,84
Art. 67 comma 3 lett. f)	Rimborso spese notificazione atti dell'amministrazione finanziaria	100,00
Art. 67 comma 3 lett. g)	Personale case da gioco	
Art. 67 comma 3 lett. h)	Incremento max 1,2% monte salari 1997 (M.S. 1997 € 196.520,00*1,2%= 2.358,24)	2.358,00
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	-
Art. 67 comma 5, lett. b)	Obiettivi anche di mantenimento definiti dal piano delle performance	542,94
	TOTALE INCREMENTI VARIABILI	11.939,05
	TOTALE FONDO 2022	73.852,48
	FONDO LAVORO STRAORDINARIO 2022	3.756,91

ART. 2

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

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 22.05.2018, gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle **quote dell'indennità di comparto** di cui all'art. 33, comma 4, del CCNL del 22.01.2004;
2. Per l'anno **2022** le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58

Per un **totale annuo complessivo di € 7.255,50**

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo dalle risorse destinate alle progressioni orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL del 22.05.2018, gli enti rendono annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel fondo risorse decentrate, al netto delle **risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale in servizio al 01/04/2018 beneficiario delle stesse in anni precedenti;**
2. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione del precedente art. 1 è pertanto depurata dai seguenti importi:

Importo PEO anno 2003	1.544,21
Importo PEO anno 2005	2.371,36
Importo PEO anno 2006	917,76
Importo PEO anno 2007	418,71
Importo PEO anno 2008	334,97
Importo PEO anno 2010	1.126,26
Importo PEO anno 2011	1.604,46
Importo PEO dal 22/01/2018*	502,32
Importo PEO 2018 progressioni dal 2003 al 2011	673,96
IMPORTO TOTALE	9.494,01

* mobilità in entrata dipendente categoria C2

Il totale del fondo delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 57.102,97

ART. 4

Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per il 2022

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, pertanto, per l'anno **2022** così ripartito:

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Indennità condizioni di lavoro (disagio, maneggio valori)	2.983,87

Indennità di reperibilità	60,56
Indennità servizio esterno polizia locale	307,00
Indennità di funzione polizia locale	2.225,00
Maggiorazione orario notturno festivo	19,87
Compenso per specifiche responsabilità	18.283,33
Progressioni anno 2022	3.500,00
Indennità messo	100,00
Incentivi ufficio tecnico	5.194,83
Incentivi ici	753,44
Incentivazione della produttività e miglioramento dei servizi	23.675,07
TOTALE	57.102,97

INDICAZIONE DIPENDENTI ASSEGNATARI DI INDENNITÀ NEL 2022

Indennità condizione lavoro: art. 70-bis, comma 1, lett. a) CCNL 21.05.2018: attività disagiate	Indennità/giornaliera
Front-office di particolare intensità	€ 1,00/gg (n. 10)
Attività connesse a prestazioni rese con scadenze periodiche e cicliche non dilazionabili	€ 1,00/gg (n. 1)
Improgrammabilità dell'orario di servizio	€ 1,00/gg (n. 1)

Sulla base del parere Aran n. 3072/2019, resta inteso che all'art. 16 del CCDI giuridico 19/21 del 23/12/2020, nel punto in cui si prevede "Nel caso di prestazioni a orario ridotto deve essere riproporzionata" l'indennità sarà riproporzionata sulle prestazioni ad orario ridotto esclusivamente in caso di part time orizzontale.

Indennità condizione lavoro: art. 70-bis, comma 1, lett. c CCNL 21.05.2018): maneggio di valori	
Importo medio annuo del servizio	Indennità giornaliera
Fino € 100,00	€ 0,26/gg (n. 2)
€ 101,00 - € 10.000,00	€ 0,52/gg (n. 3)
€ 10.001,00 - 20.000,00	€ 1,00/gg (n. 2)
Oltre € 20.000,00	€ 1,55/gg (n. 0)

I compensi stabiliti nella fattispecie c) saranno erogati al raggiungimento del limite minimo di € 1,00 in qualsiasi altra fattispecie contemplata nel presente articolo alle lettere a) e b);

Indennità reperibilità: art. 24 CCNL 21.05.2018	Numero addetti
--	-----------------------

Reperibilità Stato Civile per denunce di morte	n. 2
--	------

Indennità di servizio esterno: art. 56-quinquies CCNL 21.05.2018	Indennità giornaliera
Agenti di polizia locale che svolgono almeno 14 gg lavorativi mensili con prestazione totale o parziale in servizio esterno	€ 1,00/gg (n. 2)

Indennità di funzione: art. 56-sexies CCNL 21.05.2018: Agenti di Polizia locale cui siano attribuite responsabilità relative alla funzione esercitata	Indennità annua
Assistente di polizia locale	€ 1.900,00 (n. 1)
Agente di polizia locale	€ 1.300,00 (n. 1)

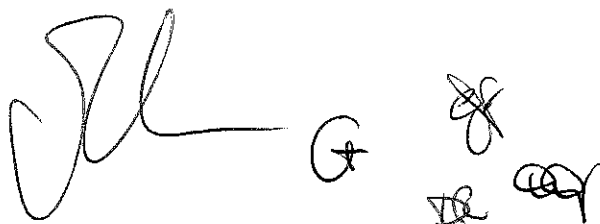
Magg. orario notturno festivo : art. 24 comma 5 CCNL 14/09/2000	Numero addetti
Attività prestata in giorno festivo/orario notturno	n. 2

Quota rimborso spese per notificazioni atti: art 54 CCNL 14.09.2000	Quota rimborso spese per notifica
Come previsto dall'art. 25 del CCDI, viene stabilito per l'anno 2022 l'importo massimo erogabile nella misura di € 100,00.	€ 1,00 (n. 1)

Tipo	Specifica responsabilità: art. 70-quinquies comma 1	Importo annuo
a)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti alla cat. D con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale con assunzione diretta e personale di responsabilità anche penali e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale- oltre cinque anni di servizio;	€ 2.350,00 (n. 0)
a*)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti alla cat. D con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale con assunzione diretta e personale di responsabilità anche penali e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale - fino a cinque anni di servizio;	€ 1.600,00 (n. 1)
b)	Responsabilità di Servizio e/o Ufficio per dipendenti appartenenti alla cat. D con svolgimento funzioni di preposizione a strutture di unità operative con rilievo esterno che implicano l'esercizio di concorso decisionale e svolgimento funzioni vicarie del Responsabile del settore, coordinamento personale - oltre cinque anni di servizio;	€ 2.300,00 (n. 0)
c)	svolgimento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa con assunzione diretta e personale di responsabilità, coordinamento personale (categoria C) - oltre cinque anni di servizio;	€ 1.650,00 (n. 1)
d)	svolgimento di attività particolarmente complesse caratterizzate da elevato livello di autonomia operativa (categoria C), - oltre cinque anni di servizio;	€ 1.600,00 (n. 6)
e)	svolgimento di attività particolarmente complesse (categoria C) - oltre cinque anni di servizio;	€ 1.450,00 (n. 1)
e*)	svolgimento di attività particolarmente complesse (categoria C) - fino a cinque anni di servizio;	€ 1.000,00 (n. 3)
f)	Svolgimento di attività complesse (categoria B).	€ 1.200,00 (n. 1)

Specifica responsabilità: art. 70-quinquies comma 2	Somma prevista
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 350,00 (n. 1)
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00 (n. 1)

8



c) Responsabile di tributi	€ 350,00 (n. 1)
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ - (n. -)
f) Responsabile di archivi informatici	€ - (n. -)

ART. 5

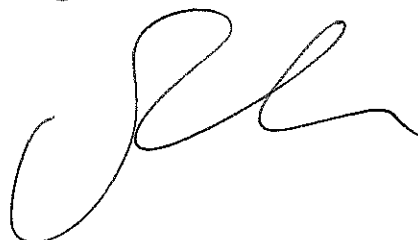
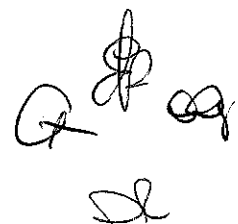
Maggiorazione del premio individuale (art. 69 CCNL 21.05.2018)

1. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance ammontano ad € 23.675,07 (40% pari ad € **9.470,03** relativi alla performance individuale ed € 14.205,04 relativi alla performance organizzativa);
2. Le risorse sono suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione pari ad € **631,34** (9.470,03/15) rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.
3. Ad una percentuale del **5%** dei dipendenti in servizio a cui tale maggiorazione può essere attribuita, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del **30%** del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente per un importo complessivo pari ad € **189,40**;
4. Le risorse occorrenti verranno reperite riducendo in modo proporzionale la quota della performance individuale teorica ottenuta dal restante personale dipendente.
5. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
 - d) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria sulla base dell'anzianità di servizio.

ART. 6

Retribuzione di risultato delle posizioni organizzative

1. In applicazione dell'art. 7, comma 4, lett. v) CCNL del 21.05.2018, nel Contratto Collettivo Decentrato Integrativo parte normativa per gli anni 2019/2020/2021 sono stati definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;

2. In applicazione degli artt. 15, c. 5 e 67, comma 1, del CCNL 21.5.2018 le risorse destinate alla erogazione dei compensi spettanti alle posizioni organizzative a titolo di retribuzioni di posizione e di risultato sono a carico del bilancio e sono state determinate per l'anno **2022** in un importo pari ad **€ 45.042,07**;
3. Tale somma è stata incrementata per l'anno **2022** per l'importo di **€ 1.338,90** da destinare all'incremento dell'indennità di risultato (art. 33 D.L. 34/2019) e considerata la permanente esistenza del limite previsto per il salario accessorio dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 non è stato necessario ridurre il fondo delle risorse decentrate di cui all'art. 67 del vigente CCNL;
4. Le risorse di cui al comma 2, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono state assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa tenendo conto - dell'avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative definite nel regolamento aree delle posizioni organizzative approvato con deliberazione di giunta comunale n. 34 del 20.05.2019 - e del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell'incarico.
5. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui precedente punto 2., una somma pari ad **€ 11.424,24** è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative e rappresenta il **25,36%** del totale delle risorse destinate al fondo delle posizioni organizzative. Tale percentuale rappresenta il possibile importo massimo conseguibile. L'importo da liquidare verrà determinato a consuntivo secondo il vigente sistema di valutazione.
6. Gli importi indicati ai punti 2. e 5. sono a carico del Comune di Fontanella per l'importo di **€ 38.702,60**:
 - € 4.876,52 sono rimborsati dal Comune di Barbata relativamente alla spesa dell'indennità di posizione;
 - € 1.462,95 sono rimborsati dal Comune di Barbata relativamente alla spesa dell'indennità di risultato;

ART. 7

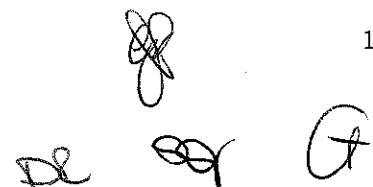
Norme transitorie e finali

1. Entro fine anno, dovrà essere verificato l'aumento delle risorse variabili e dell'indennità di risultato in applicazione a quanto disposto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 sulla base del personale effettivamente in servizio al 31/12/2022

Fontanella, li 07/09/2022

LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:

Rinaldi Ivano



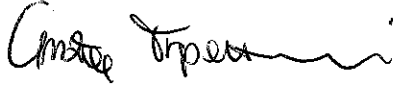
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.

- Frigerio Eveline



- Trapattoni Cinzia



I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:

- CISL: Alessandra Giampapa



- CGIL: Deborah Rota