

Ipotesi Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente del Comune di Ubiale Clanezzo
per gli anni 2020-2022-2022 COMPETENZA ECONOMICA ANNO 2022

il giorno 17.06.2022 alle ore 09.00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La **Delegazione di parte pubblica**, composta

dal Presidente, sig. Vincenzo De Filippis

e dal sig. Ersilio Gotti



e la **Delegazione di parte sindacale**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

CISL FP Lorini Maurizio

CGIL

UIL



e dalla **Rappresentanza Sindacale Unitaria**, nella persona della sig.ra

Sig.ra Luisa Zanchi



Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto l'allegato C.C.D.I. del personale dipendente del Comune di Ubiale Clanezzo

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di Ubiale Clanezzo e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è triennale salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto stipulato tra le parti.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di aprile dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione ed aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Salva diversa vigente disposizione legislativa¹, a tal fine l'Ente destina un importo annuo complessivo per la formazione e l'aggiornamento professionale non inferiore all'1% del costo complessivo del personale dipendente comprensivo degli oneri riflessi. Sono esclusi dal citato

¹ L'art. 21-bis del D.L. 20/2017 prevede che "1. Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui:

a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

b) all'articolo 27, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

2. A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

limite dell'1% i corsi di formazione obbligatori previsti da disposizioni legislative o regolamentari. A tali risorse si aggiungono quelle attivabili attraverso i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a percorsi di formazione comuni ed integrati anche tramite apposite convenzioni rispettando comunque il limite minimo delle risorse stanziato previste dal vigente CCNL.

3. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale che dovranno riguardare tutto il personale dipendente compreso quello in distacco sindacale e in assegnazione temporanea.
4. Il piano della formazione del personale è annuale ed oggetto di informazione ai sensi dell'art. 4 CCNL 21.5.2018. L'organismo paritetico per l'innovazione nelle modalità previste dall'art. 10 e la delegazione di parte sindacale nelle modalità previste dall'art. 8 possono proporre modifiche a tale piano.
5. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018 il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
6. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.
7. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.
8. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.
9. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Nel piano per la formazione dovranno essere individuati appositi criteri per la partecipazione del personale improntati al principio della più diffusa partecipazione e delle pari opportunità. In sede di organismo paritetico di cui all'art. 10, possono essere formulate proposte di criteri per la partecipazione del personale, in coerenza con il presente comma.
10. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.
11. Il personale, in aggiunta a quanto previsto ai precedenti punti, può chiedere all'Ente che gli vengano riconosciuti altri corsi di formazione ed aggiornamento cui ha partecipato, con onere a suo carico, fuori orario di lavoro, purché sia stato rilasciato un attestato finale, previo superamento di una prova di verifica del grado di apprendimento raggiunto.

Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 2.582,28.
2. L'amministrazione comunale si impegna a determinare entro il mese di Febbraio di ogni anno il budget orario dei vari Settori e a darne tempestiva comunicazione alle rappresentanze sindacali. Le parti s'incontreranno almeno tre volte l'anno per verificare le condizioni che hanno reso necessario l'effettuazione del lavoro straordinario e per individuare le soluzioni che possono permetterne la stabile riduzione.
3. Si conviene che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di servizio e dovrà essere debitamente motivata. In sede di autorizzazione il responsabile verificherà la capienza del fondo di cui al comma 1 e lo stesso verrà ridotto di una somma pari al valore delle ore autorizzate. Le risorse verranno nuovamente incrementate a seguito del recupero delle ore di lavoro straordinario effettuate dal dipendente.
4. Gli incrementi di risorse e d'attribuzione di lavoro straordinario dovuti a specifiche disposizioni di legge (straordinari elettorali, compensi ISTAT, ecc.) verranno valutati preventivamente alla loro effettuazione in incontri appositamente previsti.
5. In applicazione dell'art. 56-ter del CCNL del 21.5.2018 in occasione di iniziative organizzate da privati ai sensi del D.L. 50 del 2017 i servizi aggiunti richiesti ed effettuati dal personale della polizia locale sono completamente a carico degli organizzatori, i quali versano al comune il corrispettivo valore delle prestazioni straordinarie da corrispondere al personale di PL per detti servizi aggiuntivi. Tale corrispettivo è portato in incremento al fondo destinato al lavoro straordinario. Nel caso in cui le ore per prestazioni straordinarie destinate ai servizi aggiuntivi di cui al presente comma siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso per il lavoro straordinario, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa. Il costo del riposo compensativo è da ascrivere anch'esso integralmente a carico dei soggetti privati organizzatori dell'iniziativa. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.

Art. 4
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie

e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.

3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5

Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina del presente articolo. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI. Le indennità previste dal presente CCDI sostituiscono integralmente quanto previsto dai precedenti contratti e le somme erogate fino alla data di stipula del presente contratto verranno conguagliate in sede di erogazione della produttività qualora superiori alle somme previste dal presente CCDI.

Art. 6

Indennità condizioni di lavoro

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, costituiscono una quota del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale quota è pari ad Euro 1.200,00
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) è pari ad Euro 4,00 giornaliera
3. L'indennità prevista per l'ex maneggio valori è pari ad Euro 1,00 giornaliera TPE per un totale massimo annuale di € 280,00.
4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.

5. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento e finalizzati ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 7

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali. Tale quota è pari ad euro 5.200,00.
2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.5.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018. L'attribuzione delle specifiche responsabilità deve risultare da apposito provvedimento adottato dal responsabile del Settore.
3. Per l'attribuzione delle risorse economiche sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento.

La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti.

La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

4. I provvedimenti di attribuzione delle specifiche responsabilità sono adottati dai responsabili di settore, tenendo presente che l'indennità è diretta a compensare particolari responsabilità connesse a speciali funzioni che il lavoratore svolge in relazione al profilo professionale di appartenenza. Le schede di pesatura sono stabilite dal Segretario Generale, di concerto con i responsabili di settore. Per avere accesso alle indennità, il risultato minimo della pesatura non deve essere inferiore a 15 punti complessivi su 45.
5. Ai fini del calcolo dell'indennità, alla quale accede solamente chi ha superato il punteggio minimo di cui al precedente comma, si utilizzano i seguenti criteri:
 - a. somma a disposizione
 - b. somma dei punteggi delle specifiche responsabilità;

c. punti attribuiti alla singola specifica responsabilità.

Il valore della singola indennità è definito con la seguente formula:

$$a/b*c$$

4. Il punteggio di ogni singolo dipendente ai fini dei calcoli di cui al comma 5 è rapportato alla percentuale del part time.
5. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.
7. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
8. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
9. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, (indennità di importo massimo annuo non superiore a 350 euro) del CCNL 21.5.2018 è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), dello stesso CCNL una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al successivo articolo 16 previste per l'anno di competenza). Tale quota risulta pari ad **euro 300,00**.
10. L'indennità è incompatibile con quella di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21.5.2018.
11. L'indennità è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinques, comma 2, del CCNL del 21.5.2018 ed è cumulabile con quella di cui al comma 1 del presente articolo nella misura massima di € 350,00 annuali.
12. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe	€ 300,00
b) Ufficiale elettorale	€
c) Responsabile di tributi	€
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€
e) Formatore professionale	€
f) Responsabile di archivi informatici	€
g) Ufficiale giudiziario	€
h) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€

13. Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato
14. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.
15. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

16. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.
17. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.
18. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese.
19. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme finalizzate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 8

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale quota è pari ad, euro 2.185,04.
2. Le parti danno atto che:
 - a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) 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 quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Il presente articolo disciplina i criteri dell'istituto della progressione orizzontale per l'anno 2022 tenuto conto che le risorse destinate annualmente alla progressione orizzontale verranno ripartite

tra le diverse categorie giuridiche in base alla somma complessiva dei trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti in ciascuna di esse².

4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
 - a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. Per i neo-assunti il periodo necessario per poter partecipare alla progressione economica orizzontale è di 24 mesi.
7. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo.
8. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 70% del massimo ottenibile nel citato triennio.
9. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio di ogni anno. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo dando priorità al loro utilizzo per la progressione economica orizzontale.

² Si sommano i trattamenti tabellari acquisiti dai dipendenti che partecipano alla selezione sia complessivamente che per singola categoria giuridica. Si individua il rapporto tra queste due somme e tale percentuale diventa la percentuale di risorse complessive a disposizione delle progressioni economiche nell'anno nella categoria giuridica. Esempio: dipendenti che possono progredire:

2 B4 – 1 B6 → somma del costo dei tabellari € 63.597,91 → percentuale sul totale 39,65%

1 C2 – 1 C4 → somma del costo dei tabellari € 46.491,65 → percentuale sul totale 28,98%

2 D2 → somma del costo dei tabellari € 50.310,11 → percentuale sul totale 31,37%

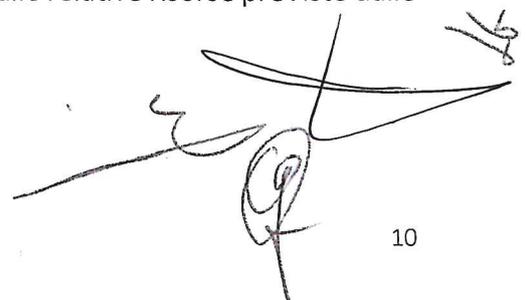
Totale tabellari € 160.399,67

Se le risorse complessive per le progressioni fossero 10.000,00 € spetterebbero € 3.965,00 ai livelli B, € 2.898,00 ai livelli C e € 3.137,00 ai livelli D.

Art. 9

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una quota del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni di cui al precedente articolo 16 previste per l'anno di competenza), per un importo pari ad euro 4.000,00.....
2. L'art.2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *"L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali."* E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI sono le seguenti
 - a) le risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 1.000,00 (incentivi per funzioni tecniche);
 - b) le risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per l'anno corrente ammontino ad un totale di € ;
 - c) le risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per l'anno corrente ammontino a un totale di € 3.000,00;
 - d) le risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per l'anno corrente ammontino ad un totale di € 0,00;
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 si rinvia all'allegato, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente contratto.
5. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018, sono considerate economie di bilancio.
6. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.



Art. 10
Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo

Le risorse destinate alla produttività individuale per ampliamento dei servizi e nuove attività per il personale in servizio a tempo indeterminato individuate dall'amministrazione (art. 67 comma 5, lettera b) della costituzione del fondo) sono per l'anno 2022 pari a € 2.000,00

Art. 11
Differenziazione del premio individuale

1. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale per un importo complessivo pari a **161,31 euro**.
2. 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;

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

Art. 12
Premi correlati alla performance

1. Le risorse destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi sono rappresentate da ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli
2. La disciplina contenuta nei seguenti commi costituisce l'applicazione del disposto **dell'art. 4 comma 2 lettera b-c) del CCNL 01.04.1999** relativo alla definizione dei criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale, dei criteri generali delle metodologie di valutazione del personale e dei criteri di ripartizione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
3. **Le risorse di cui al comma 1 sono assegnate a ciascun settore secondo i seguenti criteri:**
4. **il numero dei dipendenti dell'ente**, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale

con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio

5. il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	1
B	1,10
Accesso B3	1,20
C	1,30
D	1,40
Accesso D3	1,50

6. I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente;
7. le risorse complessivamente destinate alla performance organizzativa ed individuale sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;
8. moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti relativi al personale appartenente ad ogni settore si ottiene l'importo per la produttività di competenza dello stesso.
9. Assegnato il budget di settore le risorse sono distribuite tra il relativo personale in funzione della valutazione della performance di settore e della valutazione della prestazione individuale, in applicazione dell'art. 5 del D.lgs 150/2009, che costituisce norma di principio per gli Enti Locali, gli obiettivi devono essere:

- *rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione*
- *specifici e misurabili in termini concreti e chiari*
- *tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi*
- *riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno*
- *commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe*
- *confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente*
- *correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili*

10. Ogni dipendente deve conoscere gli obiettivi sui quali verrà valutato, i quali devono essere realizzabili, misurabili e corrispondenti alle attività svolte e i criteri di misurazione adottati con la previsione di momenti di verifica intermedi e l'introduzione dei necessari correttivi.

11. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito nucleo di valutazione (o Organismo Interno di Valutazione), in applicazione del sistema di valutazione

vigente nell'Ente , esso rappresenta il risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione in applicazione dell'art. 18 comma 1 del CCNL 01.04.1999, come modificato dal CCNL del 22.01.2004.

12. Alla performance organizzativa viene assegnato il 50 % del complesso delle risorse destinate alla performance, di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:
13. La valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'Ente (PEG o PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione o dall' OIV
14. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, **a livello di settore**, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa secondo le modalità indicate in precedenza.
15. Gli eventuali risparmi verranno ripartiti con il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, nello stesso anno, con le stesse modalità descritte in precedenza per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività.
16. Il **restante 50%** delle risorse del presente articolo è erogato in base alla valutazione dei Comportamenti Professionali Attesi, **performance individuale**, effettuata dal Responsabile degli Uffici e dei Servizi in applicazione dell'art. 109 D. lgs 267/2000, compilando le relative **schede di valutazione** distinte per categoria e posizione di accesso secondo le seguenti modalità di procedura:
17. le schede individuali devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente , compilate e discusse in due momenti nell'arco dell'anno:
18. a seguito della valutazione definitiva, il dipendente, qualora ritenga che la valutazione espressa non sia coerente con l'effettivo comportamento professionale prestato, potrà chiedere un ulteriore colloquio di valutazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale.
19. L'**effettiva erogazione** delle risorse destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi avverrà a consuntivo entro il **mese di aprile** dell'anno successivo secondo la seguente tabella:

PERCENTUALE DELLA VALUTAZIONE	PERCENTUALE LIQUIDAZIONE RISORSE
DA 90% A 100%	100%
DA 75% A 89%	90%
DA 60% A 74%	70%
DA 50 % A 59%	55%
DA 20% A 49%	30%
FINO A 20%	0%

L'erogazione della quota attribuita alla performance individuale si ottiene attribuendo la percentuale di liquidazione in base al punteggio ottenuto .

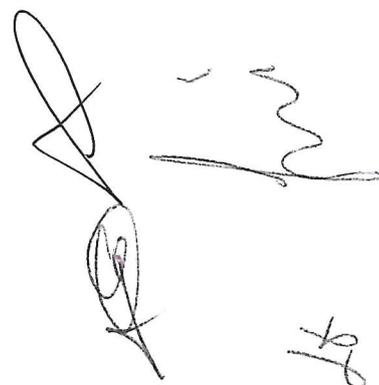
Prima di procedere all'effettiva erogazione delle risorse destinate alla performance individuale a ciascun dipendente viene decurtata una somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art.71 del D.L.112/2008 come convertito nella legge 133/2008 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Per il calcolo di tale decurtazione si procede decurtando i giorni di malattia secondo la disciplina indicata in proporzione ai giorni di lavoro che il dipendente avrebbe dovuto prestare nell'anno. Tali risorse costituiscono economie di bilancio ai sensi della citata legge.

Al personale assunto e cessato dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in relazione rispettivamente alla durata del contratto ed ai mesi di servizio prestati.

La performance organizzativa è pari a € 2.688,48

La performance individuale è pari a € 2.527,17

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large stylized signature, a horizontal line with a wavy underline, and a small set of initials.

Art. 13
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali storiche, quindi con esclusione di quelle previste per l'anno corrente, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	€ 2.527,17
Compenso per erogazione della performance organizzativa	€ 2.688,48
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	€ 161,31
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.185,04
Indennità di turno	€
Indennità di reperibilità.	€
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	€
Indennità per particolari condizioni di lavoro	€ 1.200,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	€
Indennità per specifiche responsabilità	€ 5.200,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	€ 300,00
Indennità per il servizio esterno personale PL	€
Indennità di funzione personale PL	€
Indennità funzionari ex 8 ^a qualifica funzionale	€
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	€
Risorse destinate ai messi notificatori	€
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge (incentivi per funzioni tecniche-censimento istat)	€ 4.000,00
Progetti specifici finanziati	€
Progetti per la Polizia Locale	€
TOTALE	€ 18.262,00

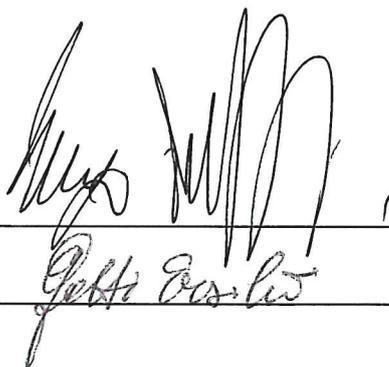
Handwritten signature and initials on the right side of the page, including a large stylized 'P' and other illegible marks.

Art. 14
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Ubiale Clanezzo, li 17.06.2022

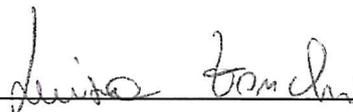
LA DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA:



Goffredo Pizzoli

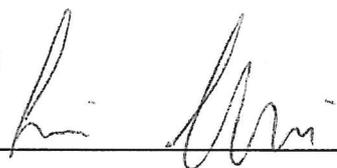
LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE:

Per la R.S.U.



Silvia Tommasi

I rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto:



Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.5.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.5.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione comunale con deliberazione G.C. n. del per la sua parte stabile e per la sua parte variabile.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.1.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
 - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 23.787,30
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziati.	€ 255,33
2.d	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 461,33

2.e	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€	
2.f	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€	
2.g	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€	
2.h	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€	
2.i	Integrazione ex art. 67 comma 2 lettera a)	€	416,00
2.l	Somme congelate	€	0,00
	TOTALE RISORSE STABILI	€	24.919,96

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Handwritten initials and a large scribble.

Riduzione delle RISORSE STABILI			
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 (P.O.)	€	0,00
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative		
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	€	
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI	€	0,00
	TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE	€	24.919,96

riunite, oppure in attesa di un intervento del legislatore per la rimozione del tetto di spesa.

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabili risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività);

Handwritten mark resembling a less-than sign (<).

Handwritten signature and the number 18.

- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;
- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività)
- m) per il solo anno 2018 delle risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.

	Ammontare delle RISORSE VARIABILI	
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività)	

4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€	
4.c	Specifiche disposizioni di legge	€	4.000,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€	
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€	0,00
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€	
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€	
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€	907,15
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€	2.000,00
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€	
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€	
4.l	Risparmi fondo di produttività	€	
4.m	(per il solo anno 2022) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004) e non utilizzate negli anni precedenti.	€	0,00
	TOTALE RISORSE VARIABILI	€	6.907,15

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE	
Totale Risorse Stabili	€ 24.919,96
Riduzione delle Risorse Stabili	€ 0,00
Totale delle risorse variabili	€ 6.907,15
Totale delle risorse ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€ 26.694,45
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 31.827,11

6. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengano prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, quelle destinate al personale educativo per la corresponsione della specifica indennità per gli importi definiti negli articoli 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1, del CCNL del 5.10.2001 e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.3.1999 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.

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. 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. 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
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 2.317,08

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, 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:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una **progressioni verticale** relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) 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 per mobilità 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 attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo:

IMPORTO TOTALE				€ 11.248,03
----------------	--	--	--	-------------

6. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività è ulteriormente ridotto dalle risorse destinate al finanziamento:
- dell'indennità dovuta al **personale educativo** secondo gli importi definiti negli articoli 31, comma 7 del CCNL del 14.9.2000 e 6, comma 1 del CCNL del 5.10.2001;
 - delle **posizioni organizzative** (solo per gli enti con dirigenza);
 - per i **reinquadramenti** previsti dal CCNL del 31.3.1999;
- per un importo complessivo di: €

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:
€ 18.262,00

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left, the initials 'It' in the center, and another large signature on the right.

COMUNE DI UBIALE CLANEZZO

Provincia di Bergamo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO - FINANZIARIA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'ANNO 2022 DEL COMUNE DI UBIALE CLANEZZO

(Circolare MEF- RGS n. 25 del 19/07/2012)

PREMESSA

L'art. 40, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001 prevede che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte degli organi di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1, dello stesso decreto, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella circolare emessa dal MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19.07.2012, e seguendo gli schemi ad essa allegati, si presenta la seguente relazione illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo dell'ipotesi di CCDI 2022, di cui si chiede la certificazione.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Con determinazione n. 27/E.G. del 06/06/2022 si è proceduto alla costituzione del Fondo salario accessorio per l'anno 2022.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

MODULO 1

ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI E SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali e nella sintesi del contenuto della contrattazione, come evidenziati nello schema seguente:

Data di sottoscrizione dell'ipotesi di accordo CCDI anno 2022	La pre-intesa sul CCDI 2022 del Comune di UBIALE CLANEZZO è stata sottoscritta il 17/06/2022.
Periodo temporale di vigenza	Il CCDI vale per l'anno 2022.
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: Dott. De Filippis Vincenzo (Segretario Comunale) Gotti Ersilio (Sindaco) Parte sindacale: - i componenti le RSU: Zanchi Luisa - i rappresentanti territoriali delle OO.SS.: CISL FP Lorini Maurizio Firmatari dell'ipotesi di accordo del contratto decentrato:

	<p>- per la parte pubblica: Dott. De Filippis Vincenzo, Gotti Ersilio</p> <p>- per la parte sindacale: Zanchi Luisa RSU,</p> <p>Lorini Maurizio – rappresentante territoriale della CISL FP</p>	
Soggetti destinatari	Il personale dipendente non dirigente del Comune di UBIALE CLANEZZO.	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>L'ipotesi del CCDI 2022 tratta i seguenti argomenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • le disposizioni generali per l'applicazione del CCDI, • le disposizioni in tema di: - formazione ed aggiornamento professionali - prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area vigilanza - salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - disciplina del lavoro straordinario, • i richiami in materia di incarichi di Posizione Organizzati • la disciplina della costituzione e dell'utilizzo delle risorse decentrate, • le disposizioni in tema di flessibilità dell'orario di lavoro e buoni pasto. 	
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'organo di controllo interno.	La presente relazione, a firma del Responsabile del Servizio Finanziario, viene trasmessa al Revisore dei Conti del Comune UBIALE CLANEZZO per la dovuta certificazione sull'ipotesi di CCDI anno 2022.
	Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'organo di controllo dovesse effettuare rilievi saranno poste in essere le eventuali misure correttive, se dovute, prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione a cui soggiacciono gli Enti Locali. In particolare si evidenzia che vengono pubblicati sul sito comunale, nella sezione "trasparenza", la relazione illustrativa e tecnico finanziaria, il CCDI nonché il conto annuale di ogni anno.
Eventuali osservazioni		

MODULO 2

ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Questo modulo prevede l'attestazione della compatibilità del CCDI con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi ed altre informazioni utili.

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Articolo 1	Oggetto e durata del contratto: il contratto si applica a tutto il personale dipendente del Comune di UBIALE CLANEZZO.	
Articolo 2	Formazione e aggiornamento professionali.	
Articolo 3	Disciplina del lavoro straordinario - L'importo del fondo per il lavoro straordinario per l'anno 2022 è determinato in euro 2.582,28=.	Art. 14, CCNL 01/04/1999 e art. 38 CCNL 14/09/2000
Articolo 4	Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.	
Articolo 5	Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate: rimando all'allegato A del CCDI, alla Determinazione n. 27/E.G. del 06/06/2022. Fondo pari a € 31.827,11	
Articolo 6	Indennità condizioni di lavoro (rischio e disagio – maneggio valori): vengono destinate risorse per remunerare il personale che svolge attività esposte a rischio e al disagio, con determinazione dei relativi criteri, per € 920,00; vengono destinate risorse per remunerare il personale che svolge il maneggio di valori, con determinazione dei relativi criteri, per € 280,00 Sono previste risorse complessive per € 1.200,00=.	Art. 67 CCNL 21/05/2018
Articolo 7	Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità: vengono definiti i criteri. L'indennità è rapportata a ciascun periodo di servizio. Sono previste risorse per € 5.200,00=; E' riconosciuta un'indennità annua di 300,00 € ai dipendenti cui è stata attribuita, con atto formale, la qualificazione di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale. L'indennità è rapportata a ciascun periodo di servizio. Sono previste risorse per € 300,00=. Per un totale di € 5.500,00=.	Art. 67 CCNL 21/05/2018
Articolo 8	Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria: con stralcio al CCDI 2018 sottoscritto il 22/05/2018 si è disciplinato il finanziamento ed i criteri per le progressioni orizzontali. Per l'anno 2022 sono previste € 2.185,04 per le progressioni orizzontali.	Art. 67 CCNL 21/05/2018
Articolo 9	Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla	Art. 67 CCNL

	<p>incentivazione di prestazioni o di risultati del personale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 s.m.i., la somma destinata al personale interessato è pari ad € 1.000,00. - risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, la somma destinata al personale interessato è pari ad € 3.000,00. 	21/05/2018
Articolo 10	Parte variabile del fondo in alimentazione del fondo di cui all'art. 12: la somma destinata al personale è pari ad € 2.000,00.	Art. 67 CCNL 21/05/2018
Articolo 11	<p>Differenziazione del premio individuale.</p> <p>Viene evidenziato il criterio di ripartizione: ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio (1 unità) è attribuita una maggiorazione del 30% del valore pro-capite della performance individuale, che risulta calcolata in euro 161,31 da attribuirsi a n. 1 dipendente.</p>	Art.69 CCNL 21/05/2018
Articolo 12	<p>Premi correlati alla Performance: quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate, come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto (euro 2.317,08) ed alle progressioni orizzontali storiche (euro 11.248,03) risulta pari ad euro 5.215,65.</p> <p>Vengono evidenziati i criteri di ripartizione delle risorse e di valutazione del personale:</p> <p>La somma pari a € 2.688,48 è collegata al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'ente,</p> <p>La restante somma pari a € 2.527,17 è collegata alla valutazione della performance individuale.</p> <p>Le valutazioni dei singoli dipendenti sono affidate al Segretario Comunale e al Sindaco mediante compilazione di apposite schede di valutazione.</p>	Artt. 67, 68 e 69 del CCNL 21/05/2018
Articolo 13	Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate.	
Articolo 14	Disposizione finale.	
Allegato A	<p>Costituzione del Fondo del Salario Accessorio: vengono descritte le risorse stabili e variabili del fondo dando atto del rispetto del Limite complessivo 2016.</p> <p>Il fondo è depurato dalle somme destinate dall'indennità di comparto, pari a euro 2.317,08 e dalle somme destinate alle progressioni orizzontali storiche, pari a euro 11.248,03.</p>	Art. 67 CCNL 21/05/2018

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse stabili e variabili (24.919,96 € + 6.907,15 € = 31.827,11 €

Di seguito si riporta il dettaglio dei dati inerenti **all'utilizzo delle risorse di parte stabile e di parte variabile**, che costituiscono il fondo per l'anno 2022, **rispetto ai vari istituti contrattuali**, rinviando all'ipotesi di CCDI per gli ulteriori dettagli.

1. Utilizzo risorse stabili

Le risorse stabili, ammontanti a € 24.919,96=, sono state prioritariamente destinante al finanziamento dei seguenti istituti:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Art. 33 CCNL 22.01.2004 – indennità di comparto	€ 2.317,08
Art. 34 CCNL 22.01.2004 – progressioni economiche anni precedenti	€ 11.248,03
Art. 68, comma 1, lett. j) CCNL 21.05.2018 – progressioni economiche orizzontali	€ 2.185,04
Art. 70 bis, comma 1, lett. a) b) c) CCNL 21/05/2018– indennità condizioni di lavoro	€ 1.200,00
Art.70quinquies, comma 1, CCNL 21/05/2018– indennità per specifiche responsabilità	€ 5.200,00
Art.70quinquies, comma 2, lett. a) CCNL 21/05/2018 – altre specifiche responsabilità: stato civile	€ 300,00
Art. 68, comma 2, lett. a) e b) CCNL 21/05/2018 – premi correlati alla performance	€ 2.469,81
Totale risorse stabili	€ 24.919,96

2. Utilizzo risorse variabili ed economie anno precedente

Le risorse variabili, ammontanti a € 6.907,15, sono state destinante al finanziamento dei seguenti istituti:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018 -Incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 smi, la somma destinata al personale interessato è pari ad	€ 1.000,00
- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, la somma destinata al personale interessato è pari ad	€ 3.000,00
Art. 68, comma 2, lett .a) e b) - Art. 69, comma 1-2-3 CCNL 21/05/2018 – premi correlati alla performance	€ 2.907,15
Totale risorse variabili	€ 6.907,15

C) Effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti CCDI nelle materie non disciplinate dall'ipotesi di CCDI per l'anno 2022 conservano la propria efficacia.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La valutazione effettuata mediante le schede di valutazione individuali sono strumento efficace ed

efficiente per la misurazione del merito al fine della premialità.

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

L'ipotesi del CCDI 2022 prevede l'effettuazione di nuove progressioni economiche secondo i criteri stabili dall'art. 16 del CCNL 21/05/2018, richiamati nello stralcio al CCDI – Progressione Economica Orizzontale nell'ambito della categoria.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Gli effetti attesi dalla stipulazione del CCDI per l'anno 2022 possono così riassumersi:

- utilizzo mirato e selettivo dei vari istituti contrattuali volto a rafforzare l'efficacia dell'azione amministrativa ed a migliorare la qualità dei servizi erogati dall'Ente, nell'ottica di andare incontro alle esigenze dei cittadini, offrendo un prodotto più rispondente alle aspettative,
- responsabilizzazione del personale e valorizzazione delle capacità individuali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

I premi correlati alla performance collettiva e individuale vogliono premiare e quindi incentivare e valorizzare l'apporto dei singoli per il miglioramento dei servizi erogati dall'Ente ai cittadini, nella consapevolezza che i contingenti limitati di personale in servizio e la continua evoluzione normativa che caratterizza ogni settore determinano un continuo riadeguamento della struttura organizzativa.

UBIALE CLANEZZO, 17/06/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Gotti Ersilio)

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta al fine di individuare e quantificare i costi relativi alla Contrattazione Decentrata Integrativa 2022 e di attestarne la compatibilità e la sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di Bilancio.

Essa è limitata alle materie trattate nell'ipotesi siglata dalla Delegazione Trattante in data 30.11.2022 ed è articolata seguendo l'indice riportato nella circolare MEF-RGS n. 25 del 19.7.2012.

Ogni sezione è completata con l'illustrazione delle voci elementari corredate dalle informazioni ritenute necessarie.

Le parti ritenute non pertinenti sono comunque presenti con la formula "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" per consentire al Revisore dei Conti (organo di certificazione) di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

MODULO 1

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Il fondo per la contrattazione decentrata integrativa del Comune di UBIALE CLANEZZO per l'intero anno 2022, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel comparto Funzioni Locali, è stato quantificato con Determinazione n. 27/E.G. del 06/06/2022 per la quota stabile e variabile, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	€ 24.919,96
Risorse variabili	€ 6.907,15
Totale	€ 31.827,11

Il fondo così costituito rispetta le disposizioni contenute nell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017.

Sezione I - Risorse stabili

Le risorse stabili del Comune di UBIALE CLANEZZO, per l'anno 2022, sono costituite, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, da:

- a) un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2022, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004,*
- b) Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004),*
- c) l'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali,*
- d) l'importo pari a 83,20 per le unità in servizio alla data del 31/12/2015.*

a) Importo consolidato 2017 pari a 23.787,30:

1 - Risorse storiche consolidate

In questa parte della relazione è data evidenza della **base di partenza** del fondo definita come di seguito:

Descrizione	Importo
CCNL 1.4.1999: art. 15, comma 1, lett. a) Risorse ex art.31, comma 2, lettere b), c), d) ed e) del CCNL 6.7.1995 previste per l'anno 1998	€ 12.600,00

CCNL 1.4.1999: art. 15, comma 1, lett. m) Risparmio 3% straordinari 1999	€ 75,19
CCNL 1.4.1999: art 15, comma 1, lett. g) Risorse destinate al LED previste per l'anno 2001	€ 1.345,03
CCNL 1.4.1999: art 15, comma 1, lett. j) 0,52% monte salari 1997 previste per l'anno 2000	€ 393,01
Totale	€ 14.413,23

2 - Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Si dà evidenza, di seguito, dei vari incrementi delle risorse aventi carattere di certezza e stabilità del Fondo, previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro, con le decorrenze indicate:

Descrizione	Importo
CCNL 5.10.2001: art 4, comma 1 1,1% monte salari 1999 (incremento dall'1.1.2002)	€ 942,86
CCNL 5.10.2001: art 4, comma 2 R.I.A.	€ 137,88
CCNL 22. 1.2004: art. 32, comma 1 0,62% monte salari 2001 (incremento dall'1.1.2003)	€ 791,51
CCNL 22 1 2004: art 32 comma 2 (incremento dall'1.1.2003) 0,50% monte salari 2001 (spesa personale < 39% entrate correnti)	€ 638,32
CCNL 22. 1.2004: art. 32, comma 7 0,20% monte salari 2001 (alte professionalità dich. CGIL-CISL-UIL CCNL 2004)	€ 255,33
CCNL 9.5.2006: art 4 comma 1 (incremento a decorrere dal 31.12.2005 delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art 31 e 2 CCNL 22 1 2004) 0,50% monte salari 2003 (spesa personale < 39% entrate correnti)	€ 549,37
CCNL 11.4.2008: art. 8, comma 2 (incremento a decorrere dal 31.12.2007 delle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità di cui all'art 31 c 2 CCNL 22 1 2004) 0,60% monte salari 2005 (spesa personale < 39% entrate correnti)	€ 792,46
Totale	€ 4.107,73

3 - Altri incrementi e riduzioni con carattere di certezza e stabilità

Questa parte raccoglie gli ulteriori incrementi che sono andati ad alimentare le risorse stabili del fondo:

Descrizione	Importo
CCNL 1.4.1999: art. 15 comma 5 Risorse per maggiori oneri trattamento economico accessorio del personale - incremento stabile delle dotazioni organiche - Attuazione dei processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei servizi esistenti e del personale	€ 5.601,32
RIDUZIONE RISORSE STABILI ex art. 9 c. 2 bis D.L.78/2010 per personale cessato (Police Salvatore)	€ 334,98
Totale	€ 5.266,34

per un totale di + € 23.787,30.

- b) *Risorse derivanti dall'accantonamento annuale dello 0,2% del monte salari del 2001 destinato al finanziamento delle alte professionalità (art.32, comma 7 del CCNL del 22.1.2004),*
 pari a + € 255,33.
- c) *l'importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali,*
 pari a + € 461,33.
- d) *Importo pari a 83,20 per le unità in servizio alla data del 31/12/2015.* pari a + € 416,00.

Per un totale delle risorse stabili del fondo 2022 di € 24.919,96

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili del Comune di UBIALE CLANEZZO per l'anno 2022 sono costituite, ai sensi dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, da:

Descrizione	Importo
Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018	
-Incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 smi, la somma destinata al personale interessato è pari ad	€ 1.000,00
- risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT, la somma destinata al personale interessato è pari ad	€ 3.000,00
• CCNL 21.05.2018: art. 67, comma 3, lett. e) Risparmio fondo straordinario 2021	€ 0,00
• CCNL 21.05.2018: art. 67, comma 4 Fondi di bilancio nei limiti 1,2 % monte salari 1997	€ 907,15
• CCNL 21.05.2018: art. 67, comma 5, lettera b)	€ 2.000,00

per un totale di + € 6.907,15

Per un totale delle risorse variabili del fondo 2022 di € 6.907,15.

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, decurtato dalle somme non soggette al limite (255,33+461,33+416,00+4.000,00) ammonta a € 26.694,45 e rispetta il limite 2016, pari a tale importo.

Sezione III – Eventuali decurtazioni del Fondo

In questa sezione della relazione è data evidenza del rispetto delle disposizioni contenute nell'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017:

al Fondo risorse decentrate 2022 non è stata applicata, in fase di costituzione, alcuna riduzione in quanto l'ammontare complessivo delle risorse, al netto delle voci escluse, destinate per l'anno 2022, al trattamento accessorio del personale non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del Fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

a) Totale risorse stabili: determinate dal totale della Sezione I, eventualmente ridotte dalle decurtazioni come quantificate nella Sezione III:

€ 24.919,96

b) Totale risorse variabili: determinate dal totale della Sezione II, eventualmente ridotte dalle decurtazioni come quantificate nella sezione III:

€ 6.907,15

c) Totale Fondo sottoposto a certificazione: determinato dalla somma delle due voci precedenti:

€ 31.827,11

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono previste risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo, pertanto, questa sezione, che è specificamente dedicata alla contabilità del Fondo al 'netto' delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, non è "pertinente allo specifico accordo illustrato".

MODULO 2

DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo.

Anche per questo modulo ogni voce elementare è documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo e di rendere verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) tanto da quello economico (in termini di correttezza della quantificazione).

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

Viste le risorse del Fondo, come definite con Determinazione n. 27/E.G. del 06/06/2022, per la quota stabile e variabile, e confermate nella presente relazione, le poste di natura obbligatoria che non formano oggetto di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022, sono le seguenti (parte stabile del fondo):

Descrizione	Importo
Indennità di comparto ex art 33, comma 4, lettera c), tab D	€ 2.317,08
Progressioni orizzontali in godimento alla data del 31.12.2018 attribuite	€ 11.248,03

Per un totale degli impieghi/destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa di € 13.565,11.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

In questa sezione sono rappresentate tutte le poste regolate nell'ambito della Contrattazione Decentrata Integrativa 2022, sottoposte a certificazione:

Descrizione	Importo
Indennità per condizioni di lavoro	€ 1.200,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 5.200,00
Indennità per specifiche responsabilità per deleghe formali (stato civile)	€ 300,00
Compenso maggiorazione performance individuale	€ 161,31
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	€ 2.185,04
Art. 67, comma 3, lett. c), CCNL 21.05.2018:	€ 1.000,00
-Incentivi per le funzioni tecniche ex art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 smi	
-Risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT	€ 3.000,00
Performance individuale	€ 2.527,17
Performance organizzativa	€ 2.688,48

Per un totale di destinazioni regolate dalla contrattazione integrativa di € 18.262,00.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Le risorse decentrate 2022 sono state interamente destinate.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi sottoposta a certificazione elaborata sulla base delle precedenti:

Descrizione	Importo
Destinazioni non regolate dal contratto – Sezione I	€ 13.565,11
Destinazioni regolate dal contratto – Sezione II	€ 18.262,00
Destinazioni ancora da regolare – Sezione III	€ 0,00
Totale destinazioni sottoposte a certificazione	€ 31.827,11

Il totale delle somme di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione è determinato dalla somma delle tre voci precedenti e coincide con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo 1 (Costituzione del Fondo).

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Non sono previste risorse allocate temporaneamente all'esterno del Fondo, pertanto, questa sezione,

che è specificamente dedicata alla contabilità del Fondo al “lordo” delle risorse temporaneamente allocate all'esterno dello stesso, non è “pertinente allo specifico accordo illustrato”.

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

Ai fini della certificazione, la relazione dà dimostrazione del rispetto di tre vincoli di carattere generale:

a) *rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse stabili del Fondo:*

le risorse stabili ammontano a € 24.919,96 e le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (indennità di comparto e progressioni orizzontali) ammontano a € 13.565,11; pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili,

b) *rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:*

gli incentivi legati alla performance organizzativa ed individuale verranno erogati sulla base della valutazione del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'ente e delle valutazioni individuali espresse dal Segretario Comunale e dal Sindaco in applicazione della metodologia permanente di valutazione contenuta nel CCDI,

c) *rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa:*

per l'anno 2022 sono previste progressioni orizzontali a n. 2 figure professionali per l'importo di € 2.185,04.

MODULO 3

SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Lo schema, meramente ricognitivo delle voci esposte nella sezione precedente, consente all'organo di controllo (Revisore dei Conti) una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei due moduli precedenti, ed è completato dalle voci del Fondo dell'anno precedente a quello in esame e dalla esposizione delle relative variazioni intervenute:

Composizione Fondo	Anno 2022	Anno 2021	Differenza
Risorse stabili	€ 24.919,96	€ 24.919,96	(+) € 0,00
Risorse variabili	€ 6.907,15	€ 3.907,15	(+) € 3.000,00
Totale	€ 31.827,11	€ 28.827,11	(+) € 3.000,00

Destinazione Fondo	Anno 2022	Anno 2021	Differenza
Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione (ind. comparto e progr. orizzontali storiche)	€ 13.565,11	€ 13.619,38	(-) € 54,27
Totale destinazioni specificamente regolate dal CCDI	€ 18.262,00	€ 15.207,73	(+) € 3.054,27
Totale delle eventuali destinazioni da regolarizzare	€ 0,00	€ 0,00	(-) € 0,00
Totale	€ 31.827,11	€ 28.827,11	(+) € 3.000,00

Le differenze tra il fondo 2022 e il fondo 2021 sono dovute alle risorse per il censimento ISTAT.

MODULO 4

COMPATIBILITÀ ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITÀ DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO

In questo modulo si evidenzia il rispetto dei limiti di spesa rappresentati dal Fondo sia nella fase programmatica della gestione economico - finanziaria (Sezione I) sia nella fase delle verifiche a consuntivo (Sezione II).

Il Modulo si conclude con l'esposizione delle disponibilità economico-finanziarie dell'Amministrazione destinate alla copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo (Sezione III).

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del fondo dell'anno 2016 risulta rispettato in quanto l'ammontare complessivo delle risorse destinate per l'anno 2022 al trattamento accessorio del personale non supera il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, al netto delle voci escluse (determinazione n. 27/E.G. del 06/06/2022).

La maggiore somma, riferita a tutte le voci, di € 5.132,66 è riconducibile:

- all'aumento delle risorse stabili per: inserimento del differenziale di costo delle progressioni orizzontali pari a + € 461,33 (escluso dal limite), incremento previsto dal 2020 dal CCNL (83,20 per unità) pari a + € 416,00 (escluso dal limite), inserimento dello 0,2% del monte salari 2001 per alte professionalità pari a € 255,33 (escluso dal limite) per complessivi + € 1.132,66;
- all'aumento delle risorse variabili per: inserimento risorse per funzioni tecniche pari a + € 1.000,00 (escluso dal limite) e per censimento ISTAT pari a + € 3.000,00 (escluso dal limite);

come dettagliato nella seguente tabella:

Composizione Fondo	Anno 2022 Comune di UBIALE CLANEZZO	Anno 2016 Comuni di UBIALE CLANEZZO	Differenza
Risorse stabili	€ 24.919,96	€ 23.787,30	+ € 1.132,66
Risorse variabili	€ 6.907,15	€ 2.907,15	+ € 4.000,00

Complessivi	31.827,11	26.694,45	+ € 5.132,66

Si veda atto costitutivo del fondo 2022: determinazione n. 27/E.G. del 06/06/2022 per la quota stabile e variabile.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

In conclusione la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 è coperta da mezzi ordinari di bilancio e trova allocazione negli appositi capitoli di bilancio.

Per quanto riguarda le voci relative ad attività e prestazioni che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (Funzioni tecniche e rilevazioni statistiche), l'allocazione in bilancio è differenziata e trova copertura nell'ambito di capitoli specifici.

CONCLUSIONI

Alla luce di quanto sopra ed effettuate le verifiche contabili/amministrative/giuridiche necessarie,

si certifica

che dalla Contrattazione Decentrata Integrativa per l'anno 2022, contenuta nell'accordo siglato dalla delegazione trattante, derivano costi compatibili con i vincoli di bilancio e con i vincoli contenuti nelle leggi in materia ed in particolare disposti dal D. Lgs. 30.3.2001, n. 165, e s. m. i. e dal D. L. 31.5.2010, n 78, convertito con modificazioni nella Legge 30.7.2010, n. 122, e ss. mm. ed ii..

Per la certificazione di cui agli art. 40 e 40-bis del D. Lgs. 30.3.2001, n 165, e s. m. i., a conclusione del processo di controllo di competenza, volto a verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione della contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale, dalle leggi in materia e dal bilancio comunale, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022, sottoscritta in data 17.06.2022, al Revisore dei Conti.

UBIALE CLANEZZO, 17/06/2022

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Gotti Ersilio)

Verbale del 17.06.2022

OGGETTO: Parere sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di Accordo Decentrato Integrativo per l'anno 2022.

Il sottoscritto Ballardini dott. Umberto, Revisore dei Conti del Comune di Ubiale Clanezzo,

Visto l'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004 dei dipendenti degli Enti Locali che prevede il controllo, da parte del Revisore contabile, sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri;

Visto l'art. 8 comma 2 e 3 lett. a) e b) del CCNL dell'11.04.2008;

Viso il D.L.vo n. 165 del 30.03.2001;

Considerato che il parere del Revisore attiene quindi alla compatibilità dei costi e quindi alla sua copertura finanziaria;

Che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

Vista l'ipotesi del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022 del Comune di Ubiale Clanezzo che ammonta a € 31.827,11;

Considerato che tale importo deriva dal totale limite del fondo 2016 pari a € 26.694,45 alla quale sono state integrate le seguenti somme, escluse da tale limite, nella parte stabile:

- € 461,33 corrispondente all'importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo per il personale attualmente in servizio,
- € 255,33 corrispondente allo 0,2% del monte salari 2001 relativo alle alte professionalità,
- € 416,00 corrispondente all'integrazione ex art. 67 comma 2 lettera a);

e le seguenti somme, escluse da tale limite, nella parte variabile:

- € 1.000,00 relative agli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016
- € 3.000,00 relative alle risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT

Visto l'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017;

Considerato che la suddetta spesa è imputata agli appositi capitoli del Bilancio Pluriennale 2022-2024;

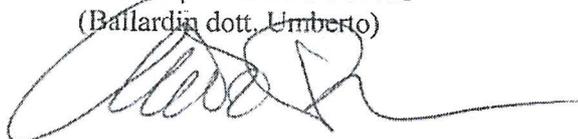
CERTIFICA

Che i costi del contratto collettivo decentrato per l'anno 2022 sono compatibili con le risorse e le disponibilità del bilancio di previsione 2022;

Che sono stati rispettati i vincoli previsti dall'art. 32 del CCNL 22.01.2004.

IL REVISORE DEI CONTI

(Ballardini dott. Umberto)



PROPOSTA

OGGETTO: APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO SALARIO ACCESSORIO 2022 E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la proposta di deliberazione, esaminata e corretta, allegata alla presente;

Premesso che l'art.40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 dispone che la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali espressamente previste;

Atteso i commi 3 e 3bis dell'art.40 del medesimo Decreto Legislativo disciplinano le sessioni negoziali, unitamente alle procedure negoziali per la sottoscrizione dei Contratti Collettivi Decentrati Integrativi, demandate alla Delegazione Trattante di Parte Pubblica, alla quale è rimessa la contrattazione collettiva decentrata integrativa, nonché la disciplina delle materie previste dagli altri istituti di partecipazione sindacale;

Vista ed esaminata l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità 2022, concordata e siglata in sede di Delegazione Trattante in data 17/06/2022;

Vista la certificazione del Revisore dei conti Ballardin Dott. Umberto resa in data 17.06.2022;

Richiamato il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21.05.2018;

Visto il Titolo II del predetto CCNL che disciplina i sistemi di relazioni sindacali articolati nei seguenti nuovi modelli relazionali: partecipazione (informazione e confronto) e contrattazione integrativa;

Tenuto conto dei principi ordinamentali introdotti dal Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n.150 e ss.mm.ii., attuativo della Legge n.15/2009, con particolare riferimento alle materie oggetto di trattativa decentrata;

Ritenuto di approvare l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per l'annualità 2021 e di autorizzare la Delegazione di Parte Pubblica, di parte Sindacale e la Rappresentante Sindacale Unitaria alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità 2022;

Visti:

- l'articolo 40 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche);
- il C.C.N.L. 22 gennaio 2004;
- il C.C.N.L. 21 maggio 2018;
- l'art.107 del D.Lgs. n.267/00;
- l'art.134, comma 4 del D.Lgs n.267/2000 e ss.mm.ii.;
- l'art. 48 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e dell'art. 147 bis comma 1;
- la Legge 56/2014;
- il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267;

Dato atto che la deliberazione comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economica finanziaria e sul patrimonio dell'Ente;

Visto il parere favorevole, sotto il profilo della regolarità tecnica e contabile e di conformità amministrativa espresso dal Responsabile del Servizio ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267, inserito nel presente atto;

Con voti unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, per l'annualità 2022, come da ipotesi concordata e siglata in sede di Delegazione Trattante nei modi e termini di cui all'allegato.
2. Di autorizzare la Delegazione di Parte Pubblica, di Parte Sindacale e la Rappresentante Sindacale Unitaria alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità 2022, come da ipotesi concordata e siglata in sede di Delegazione Trattante dalle parti medesime.
3. Di trasmettere all'ARAN il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'annualità 2022.
4. Di dichiarare la presente, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lvo n. 267/2000 per quanto espresso nella premessa.

Allegato alla deliberazione della Giunta Comunale n. 47 in data 14.07.2022

Oggetto: **Parere ai sensi dell'art. 49 Comma 1 - del Decreto L.vo 18.08.2000, n. 267**

Il Sottoscritto GOTTI ERSILIO nella sua qualità di Responsabile del Servizio,

Vista la Proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale avente per oggetto : APPROVAZIONE IPOTESI DI CONTRATTO SALARIO ACCESSORIO 2022 E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE

Esperita l'istruttoria di competenza,
Visto l'art. 49 – comma 1 del Decreto L.vo 18.08.2000, n. 267,

e s p r i m e

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità **tecnica e di conformità amministrativa** sulla proposta di deliberazione sopraindicata.

Addi' 14.07.2022

Il Responsabile del Servizio

F.TO **GOTTI ERSILIO**

