

**OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA SULL'IPOTESI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – Parte economica 2022 - art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. n. 165/2001.**

**- IL MANDATO DELL'AMMINISTRAZIONE**

Le direttive impartite dall'Amministrazione Comunale alla delegazione di parte pubblica con determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 351 del 26.09.2022 ad oggetto "Contratto decentrato dei dipendenti del Comune di Sotto il Monte Giovanni XXIII – Calcolo parte stabile e parte variabile" sono le seguenti:

1. La parte stabile del fondo per l'anno 2022 è pari ad **€ 51.706,92**;
  2. Sono confermate per l'anno 2022:
    - a. gli istituti contrattuali delle indennità di disagio, rischio, maneggio valori, reperibilità, indennità per personale con servizi in convenzione tra comuni, indennità di funzione per il personale della Polizia Locale;
    - b. le risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità di cui all'art. 17 comma 2 lett. f) del CCNL del 01.04.1999 integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004;
    - c. le risorse aggiuntive derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997;
    - d. le risorse al messo notificatore, una quota pari € 2,00 ogni di notificazione effettuata ai sensi dell'art. 54 del CCNL 2000;
  3. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.

Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.

Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.5.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 50% delle risorse complessive di cui al presente articolo.

Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.5.2018.

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.

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:

    - valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
    - 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.
- Le risorse sono distribuite tra il relativo personale:
    - a) per il 50% in funzione del raggiungimento degli obiettivi individuati negli strumenti di programmazione adottati dall'ente e in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance;

- b) per il 50% in base alla valutazione della performance individuale anch'essa come individuata in applicazione del vigente sistema di misurazione valutazione della performance.

Ad ogni dipendente verrà assegnato almeno un obiettivo realizzabile, misurabile e corrispondente alle mansioni svolte. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'OIV o dal Nucleo di Valutazione.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi è effettuata dall'apposito nucleo (o OIV) sulla scorta dei reports predisposti dal responsabile del settore (o dall'ufficio di controllo di gestione) in cui sono indicati i risultati raggiunti riguardo agli obiettivi previsti nel DUP con esclusione di quanto finanziato dal precedente art. 18. La percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di settore, la percentuale di erogazione delle risorse nell'anno. Tale importo tra i dipendenti viene suddiviso per la somma nel settore dei parametri di cui al comma 10 lett. b) ed il risultato così ottenuto viene moltiplicato per lo stesso parametro individuale. Gli eventuali risparmi andranno ad integrare le risorse decentrate per l'anno successivo destinandole prioritariamente alla valutazione della performance.

L'erogazione del restante 50% delle risorse destinate alla corresponsione dei premi correlati alla performance avviene mediante compilazione da parte del responsabile di settore delle schede di valutazione secondo quanto previsto da vigente sistema di valutazione della performance.

### **1. UTILIZZO DEL FONDO PARTE STABILE ANNO 2022 (costituite ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004)**

L'ammontare delle risorse decentrate stabili per l'anno 2022 è quantificato in € **51.706,92** che ricomprendono le risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità ai sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.01.2004.

### **2. UTILIZZO DEL FONDO PARTE VARIABILE ANNO 2022 (costituite ai sensi dell'art. 31, comma 3, del CCNL del 22.01.2004)**

L'ammontare delle risorse variabili per l'anno 2022 è quantificato in **Euro 23.709,87** di cui:

- **Euro 1.275,29** = art. 17 comma 5, del CCNL del 01.04.1999, risorse non utilizzate o non attribuite del fondo dell'anno precedente in applicazione delle disposizioni contrattuali e di legge vigenti;
- **Euro 3.489,22** = art. 15, comma 2, del CCNL del 01.04.1999, per risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate sul monte salari del 1997;
- **Euro 12.323,07** = risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge;
- **Euro 2.450,43** = risparmi derivanti dal fondo dello straordinario dell'anno 2021;
- **Euro 150,00** = Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000.
- **Euro 4.021,86** = Risorse derivate dal risparmio retribuzione di posizione e risultato

#### **- LA TRATTATIVA**

Sulla base del mandato di cui sopra la delegazione di parte pubblica ha avviato le trattative con la parte sindacale che si sono svolte nell'incontro avvenuto in data 22.11.2022.

Nel medesimo incontro è stato raggiunto un accordo di ripartizione delle risorse per l'anno 2022.

Detta intesa, coerente con le direttive avute dall'Amministrazione Comunale, viene sottoposta a parere del Revisore dei Conti e all'approvazione della Giunta Comunale.

**- CRITERI ADOTTATI PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO  
ANNO 2022  
(ai sensi dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999)**

Definita l'entità del "fondo" si è provveduto alla ripartizione delle risorse finanziarie:

<b>Fondo lavoro straordinario anno 2022</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ importo annuo previsto nel fondo destinato alla corresponsione di prestazioni per lavoro straordinario (art.14 commi 1,2 e 4 del CCNL 1.4.1999): <b>Euro 2.945,22</b></li><li>❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 4</li></ul>

<b>Indennità per turno, rischio, attività disagiata, reperibilità, maneggio valori anno 2022</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ importo annuo del fondo: <b>Euro 1.147,00</b></li><li>❖ riferimento al CCNL: art. 70-bis CCNL 21.05.2018;</li><li>❖ riferimento all'articolo del CCDI: artt. 10 - 11</li><li>❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi</li></ul>

<b>Indennità o compenso per particolari e specifiche responsabilità anno 2022</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ importo annuo del fondo: <b>Euro 4.179,00</b></li><li>❖ riferimento al CCNL: art. 70-quinquies commi 1 e 2 CCNL 21.05.2018</li><li>❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 12</li><li>❖ criteri di attribuzione: requisiti ricavabili dalle mansioni affidate e dell'organigramma dell'Ente</li></ul>

<b>Indennità di funzione del personale appartenente al personale della polizia locale anno 2022</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ importo annuo del fondo: <b>Euro 1.000,00</b></li><li>❖ riferimento al CCNL: art. 56 sexies del CCNL 21.5.2018</li><li>❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 13</li><li>❖ criteri di attribuzione: requisiti ricavabili dalle mansioni affidate e dell'organigramma dell'Ente</li></ul>

<b>Personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione anno 2022</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>❖ importo annuo del fondo: <b>Euro 600,00</b></li><li>❖ riferimento al CCNL: art. 13 - 14 - 15 - 19 del CCNL del 22.01.2004</li><li>❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 15</li><li>❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi</li></ul>

**Indennità per il servizio esterno Polizia Locale  
anno 2022**

- ❖ importo annuo del fondo: **Euro 375,00**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 56 Quinquies del CCNL del 21.5.2018.
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI:
- ❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi

**Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione  
dell'art. 54 del CCNL del 14.09.2000**

**anno 2022**

- ❖ importo annuo del fondo: **Euro 150,00**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 54 del CCNL del 14.09.2000
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 18
- ❖ criteri di attribuzione: presenza di requisiti oggettivi

**Incentivi previsti da disposizioni di legge**

**anno 2022**

- ❖ importo annuo previsto: **Euro 12.193,07** art. 113 del D. Lgs. n. 50/2016 (incentivo funzioni tecniche)
- ❖ importo annuo previsto: **Euro 130,00 art. 70-ter del CCNL 21.5.2018** (rilevazioni statistiche)
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 17

**Risorse destinate ad incentivare  
la produttività ed il miglioramento dei  
servizi anno 2022**

- ❖ importo annuo previsto nel fondo: **Euro 18.531,07**
- ❖ riferimento al CCNL: artt. 68 e 69 CCNL 21.05.2008
- ❖ criteri di attribuzione: in modo selettivo secondo risultati accertati dal vigente sistema di valutazione
- ❖ riferimento all'articolo del CCDI: art. 20

**Indennità di comparto**

**anno 2022**

- ❖ importo annuo del fondo: **Euro 8.047,50**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 33 del CCNL 22.01.2004

**Progressioni economiche  
storiche**

**anno 2022**

- ❖ importo annuo del fondo: **Euro 25.838,71**
- ❖ riferimento al CCNL: art. 17 comma 2, lett. B) del CCNL 01.04.1999

**Progressioni orizzontali  
anno 2022**

- importo annuo del fondo: **Euro 3.077,88**
  - riferimento al CCNL: art. 34, comma 1, del CCNL del 22.01.2004
  - riferimento all'articolo del CCDI: art. 16
  - criteri di attribuzione: selettivi
- per l'anno 2022 sono previste progressioni orizzontali**

**Risorse derivanti dall'integrazione dello 1,2% su base annua calcolate  
sul monte salari del 1997  
anno 2022**

- importo annuo del fondo: **Euro 3.489,22**
- riferimento al CCNL: art. 15, comma 2, del CCNL del 01.04.1999
- riferimento all'articolo del CCDI: art. 1 dell'allegato A
- criteri di attribuzione: requisiti ricavabili dalle mansioni affidate

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO  
Dott. Paradiso Filippo



Per quanto sopra specificato le previsioni di bilancio per l'esercizio 2022 sono sufficienti a coprire l'impegno finanziario derivante dell'ipotesi di accordo siglato nel rispetto del patto di stabilità interno e delle norme vigenti in materia di contenimento della spesa del personale.

**Il fondo trova finanziamento negli appositi capitoli del Bilancio 2022.**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO  
Dott. Paradiso Filippo

