



Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO (CCI) PER IL TRIENNIO 2021 - 2023
PARTE ECONOMICA ANNO 2022**

PREMESSA

In data 30 novembre 2022 è stato sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali territoriali e dai componenti della R.S.U. Provinciale, il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il triennio 2021-2023 - Parte economica 2022.

La presente Relazione viene redatta in base allo schema standard definito dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 della Ragioneria Generale dello Stato e delle successive note applicative, in relazione alle disposizioni dell'art. 40 comma 3- sexies del decreto legislativo n. 165/2001, secondo il quale le pubbliche amministrazioni redigono la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria dei contratti integrativi sulla base degli schemi appositamente predisposti d'intesa tra MEF e Dipartimento Funzione Pubblica.

MODULO 1 - scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Data di sottoscrizione	Preintesa siglata in data 30 novembre 2022
Periodo temporale di vigenza	parte economica anno 2022
Composizione della delegazione trattante parte pubblica	Presidente: Dott.ssa Zambelli Simona
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione	<i>RSU</i> <i>CGIL/FP</i> <i>CISL/FP</i> <i>UIL/FPL</i>
Organizzazioni sindacali firmatarie	<i>RSU-CGIL/FP-CISL/FP-UIL FP</i>
Soggetti destinatari	Personale del comparto

Materie trattate dal contratto integrativo

Sono oggetto del presente contratto integrativo le seguenti materie ai sensi dell'art. 7, comma 2, del CCNL 21/05/2018:

- a) I criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
- b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
- c) I criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
- d) L'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
- e) I criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinques comma 1;
- f) I criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
- g) L'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
- h) I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- i) L'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- j) L'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino a ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- k) L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.09.2000;
- l) I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O.

Rispetto dell'iter sugli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei revisori dei Conti
	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno (Collegio Revisori) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente riportati in allegato alla presente scheda da rielaborarsi allo scopo, 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	È stato adottato il Piano Esecutivo di gestione e delle Performance previsto dall'art. 10 D.Lgs. 150/2009
		È stato adottato il Programma Triennale Anticorruzione e Trasparenza previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al Piano triennale anticorruzione e trasparenza, previsto dal Decreto Legislativo 33/2013
È stata adottata la Relazione sulle Performance è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi del Decreto Legislativo 150/2009		
Eventuali osservazioni		

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, modalità di utilizzo delle risorse necessarie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

Il testo dell'accordo è suddiviso in tre parti; la prima (Titolo I – Disposizioni Generali) articoli da 1 a 4, la seconda (Titolo II – Trattamento Economico Accessorio del Personale), articoli da 5 a 22, la terza (Titolo III – Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro). articoli da 23 a 33.

In attuazione del Decreto del Presidente n. 291 del 11/11/2022 che ha individuato le linee guida per la delegazione trattante di parte pubblica per contrattare con la delegazione sindacale per il contratto collettivo decentrato integrativo (CCI) per il personale non dirigente, tenuto conto del CCNL del 21.05.2018 e del principio dell'ultrattività dei contratti decentrati integrativi nelle more dell'adozione di un nuovo CCNL normativo triennale, il CCI di cui si dà illustrazione riguarda i criteri generali per la distribuzione del Fondo per le risorse decentrate anno 2022e l'introduzione ed l'applicazione delle varie indennità previste dal CCNL 21.05.2018 già in essere dal 1.1.2021.

**TITOLO I - PARTE NORMATIVA
ARTICOLI 1-2-3-4**

Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D.Lgs. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli art. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D.Lgs. 150/2009 “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare art. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”;
- e) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018.

Il contratto decentrato anno 2022 si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.

Esso avrà vigenza per l'anno 2022.

I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro il 31 marzo di ciascun anno.

Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale, e il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale e sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinato.

TITOLO II - PARTE ECONOMICA
ARTICOLI da 5 a 22

Tale articolo delimita il campo di operatività del contratto collettivo decentrato.

QUANTIFICAZIONE E RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DEL FONDO
IN APPLICAZIONE DELL'ARTICOLO 68 CCNL 21.05.2018

La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e viene effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Per l'anno 2022, la costituzione del fondo – parte stabile delle risorse decentrate è stata effettuata con determinazione n. 1322 del 28/07/2022, integrata dalla determinazione n. 2036 del 14/11/2022 per la parte variabile come da disposizioni del Decreto del Presidente n. 291 del 11/11/2022, quindi la destinazione per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, ammonta ad Euro 2.883.975,00 al netto del finanziamento per le Posizioni Organizzative, ed integrato di Euro 203.100,00 per i dipendenti assunti dal 2021 per potenziare i Centri dell'Impiego.

Per l'anno 2022 sarà applicato il Decreto del Presidente n. 78 del 31.03.2020 “Approvazione sistema di valutazione delle Performance”, modificato per la scelta dei comportamenti e della relativa pesatura dei dipendenti con determinazione dirigenziale n. 813/2022.

A valere dall'anno 2022 conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti provinciali in materia, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, saranno possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) Premi correlati alla performance organizzativa;
- b) Premi correlati alla performance individuale;
- c) Premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
- d) Indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- e) Specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL;
- f) Progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8 del presente CCNL.

La ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione decentrata integrativa di cui all' articolo 68 del CCNL 21.05.2018 – anno 2022:

IPOTESI UTILIZZO RISORSE						
(PERSONALE IN SERVIZIO NELL'ANNO 2022 ,INCLUSO PERSONALE FUNZIONI DELEGATE E CENTRI DELL'IMPIEGO)						
RIFERIMENTO CCNL	ISTITUTO CONTRATTUALE	FONDO 2020	PAGATO 2020	FONDO 2021	PAGATO 2021	FONDO 2022
Art. 33 ccnl 22/01/2004	Indennità di comparto quota B	220.263	220.239	231.000	228.809	231.000
Art. 17 c. 2 lett. b ccnl 01/04/1999 in essere	progressione economica	1.064.231	1.064.932	982.000	968.640	1.017.000
NUOVE PREGRESSIONI ECONOMICHE				163.000	163.000	95.000
	Totale indennità di cui:	337.261	319.064	336.900	305.003	329.300
Art. 17 c. 3 lett. ccnl 01/04/1999	indennità coordinamento ex VIII livelli	4.261	4.261	3.900	3.874	1.800
Art. 17 c. 2 lett. d ed e ccnl 01/04/1999	indennità turno	150.000	142.516	150.000	139.637	150.000
	reperibilità	135.000	128.231	135.000	121.366	135.000
art. 70/bis ccnl 21/05/2018	Indennità condizioni di Lavoro	20.500	18.954	20.500	15.382	15.000
art. 56 quinquies indennita' servizi esterni Polizia prov.le		22.000	21.102	22.000	19.286	22.000
ART. 56 QUINQUES indennita' FUNZIONE Polizia prov.le		5.500	4.000	5.500	5.458	10.000
Art. 17 c.2 lett.a CCNL 01/04/1999	Produttività Ente:	973.118	999.585	959.985	1.018.173	957.675
	Produttività organizzativa			700.000	674.490	700.000
	Produttività individuale			259.985	259.985	257.675
	RISPARMI Welfare e altre indennità				83.698	
	incentivo per progetto settore Ambiente			50.000	-	
art. 70 quinquies indennità specifiche responsabilità	specifiche responsabilità comma 1	45.000	36.053	45.000	42.768	45.000
	messi notificatori comma 2 lett d)					1.400
	totale fondo con risorse stabili e variabili	2.639.873	2.639.873	2.767.885	2.726.392	2.680.875
POTENZIAMENTO CENTRI IMPIEGO				22.908,00	17.516,27	203.100,00
	DI CUI :		IND. COMPARTO	3.808,00	3.805,56	38.100,00
			PRODUTTIVITA'	19.100,00	13.710,71	165.000,00
	DI CUI :		organizzativa			110.000,00
			individuale			55.000,00
finanziamento P.O.				265.000,00		265.000,00
totale fondo				3.055.793		3.148.975

Il “Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il Triennio 2021 – 2023 - Contratto 2022” è conforme ai principi fissati dal CCNL del 21.05.2018, dal D.Lgs. 165 del 2001 e dal D. Lgs. 150 del 2009. Infatti, un costante obiettivo di tali fonti legislative è stato di fornire gli strumenti non solo per l’avvio di un effettivo processo di riordinamento, ammodernamento e razionalizzazione delle pubbliche amministrazioni, ma anche, e contestualmente, di contenimento e controllo del costo del lavoro pubblico.

La ripartizione delle risorse assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti principi:

- 1) aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell’ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall’Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
- 2) coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l’Ente;

PROGRESSIONI ORIZZONTALI CRITERI GENERALI

A partire dall’anno 2021 è stato attivato l’istituto contrattuale delle Progressioni Orizzontali, che rispetterà i seguenti criteri generali:

L’istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL del 21 maggio 2018.

La progressione economica viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell’ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite sulla base dei criteri sotto riportati.

1. Per l’anno 2022 la quota che annualmente viene destinata alle PEO è pari a Euro 95.000,00,
2. L’importo massimo della quota di risorse stabili destinabile alle PEO sarà pari al 50%, mentre la quota massima di dipendenti per ciascuna categoria che potranno accedervi per l’anno 2022 sarà del 50% per le categorie B, e del 40% per le categorie C e D.
3. La somma indicata al punto 1 viene redistribuita alle varie categorie nelle seguenti quantità: CAT. B - Euro 11.465,00; CAT. C - Euro 39.680,00; CAT. D - Euro 43.855,00 nel rispetto delle % stabilite dalla contrattazione.
4. Ai fini della formulazione della graduatoria per l’attribuzione delle PEO verrà utilizzata la media delle valutazioni dell’ultimo triennio ai fini della produttività, con i criteri e i limiti come meglio specificati nell’art. 8 paragrafo Requisiti di partecipazione.

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E INDIVIDUALE CRITERI

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, si applicano i seguenti criteri generali:

- a) I sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono uniformati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi e non sull'appiattimento retributivo;
- b) Le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) La premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) Il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) Il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti che lo richiedono.

La materia viene trattata e sviluppata negli artt. 9, 10 e 11 del CCI.

Per l'anno 2022 il fondo previsto per la produttività è stabilito in Euro 957.675,00, così suddiviso:

- Euro 700.000,00 sono legati alla Performance Organizzativa, Euro 257.675,00 alla Performance Individuale (compresa la maggiorazione per le valutazioni più elevate), la parte della Performance Individuale verrà integrata dai residui non spesi degli importi destinati ai vari Istituti contrattuali,
- Euro 165.000,00 per i dipendenti del Potenziamento centri impiego: performance organizzativa €. 110.000,00; performance individuale €. 55.000,00

Le risorse destinate alle due performance vengono distribuite, mediante l'applicazione di un coefficiente maggiorativo per le varie categorie, in misura proporzionale al numero dei dipendenti in servizio a ciascun Settore così come elencato all'art. 10.

Per la valutazione verrà utilizzata l'apposita scheda definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione delle performance, che tiene conto, oltre alla categoria di appartenenza di ciascun dipendente, anche delle posizioni di diverso grado di responsabilità ed autonomia lavorativa.

DISCIPLINA DELLE INDENNITÀ

Dall'articolo 12 all'articolo 14 vengono trattate le indennità per le condizioni di lavoro e per le specifiche responsabilità. Rispetto al precedente CCI è stata introdotta l'indennità di cui all'art. 70 quinquies comma 2 da attribuire ai dipendenti individuati quali messi notificatori.

COMPENSI PREVISTI DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE

Si trattano i compensi specificamente previsti da norme di legge dagli articoli 15 al 17. Anche per tali fattispecie non vi sono variazioni rispetto al precedente CCI.

SEZIONE POLIZIA PROVINCIALE

Gli articoli 18, 19 20 e 21 trattano delle specifiche voci riguardanti gli appartenenti al Corpo della Polizia Provinciale, in particolare le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato, la destinazione di fondi provenienti dalle sanzioni da violazioni del codice della strada alla Previdenza Complementare, l'indennità di servizio esterno e l'indennità di funzione, in questo caso, non sono intervenute modifiche rispetto al CCI precedente, l'indennità di funzione viene portata d €. 10.000,00.

TITOLO III - DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO ARTICOLI da 23 a 33

In questa parte si riportano alcune voci, riprese dal CCNL 2018, su tipologie e istituti particolari, che si riassumono di seguito:

Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente: viene concordata la possibilità di elevare il contingente del 25% per ogni categoria di un ulteriore 10% in presenza di particolari condizioni.

Reperibilità: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

Lavoro straordinario e Banca delle ore: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

Flessibilità dell'orario di lavoro: si ribadiscono i criteri di applicazione della flessibilità applicata all'orario di lavoro, precisando che la flessibilità positiva accumulata nel mese potrà essere recuperata nel mese successivo fino ad un massimo di 18 ore.

Orario multi-periodale, Mensa a inizio e fine servizio, salute e sicurezza sul lavoro, innovazioni tecnologiche: si ribadiscono i contenuti del precedente CCI.

CONSIDERAZIONI SULL'ACCORDO

Si attesta che l'accordo è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità; esso permette di valorizzare i dipendenti che conseguono i migliori risultati mediante l'attribuzione di punteggio e conseguente giudizio relativi all'attività svolta nel corso dell'anno, inoltre, è stato abbandonato dal 2021 il criterio di valutazione per fasce di merito, adottando una più puntuale classificazione numerica, che riesce ancor più a differenziare le singole prestazioni sia nella performance organizzativa che in quella individuale .

La ripartizione delle risorse del Fondo articolo 68 del CCNL 21.05.2018 assume come obiettivo fondamentale la valorizzazione e la responsabilizzazione individuale al fine del conseguire il miglioramento della qualità delle prestazioni dei dipendenti e quindi, della connessa qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione.

A tutto questo si aggiunge il processo per l'attribuzione delle Progressione Economiche Orizzontali, che si fonda sui medesimi principi e strumenti.

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Art. 40, comma 3 Sexies D.Lgs. 165/2001

MODULO I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Il fondo delle risorse decentrate – anno 2022 è stato costituito con la determinazione dirigenziale n. 1322 del 28/07/2022 per la parte risorse stabili e integrato dalla determinazione n. 2036. del 14/11/2022 in applicazione delle direttive del decreto presidenziale n.291del 11/11/202 per le risorse variabili.

L'art. 67, comma 1 prevede, che il finanziamento a carico del bilancio delle risorse destinate nel 2017 alla retribuzione di posizione e risultato dell'area delle posizioni organizzative viene spostato dal fondo al Bilancio per l'importo stanziato nel 2017 pari ad €. 255.000,00, tale importo è stato incrementato dall'anno 2019 di €. 10.000,00, decurtando il fondo risorse decentrate.

Viene dato atto altresì del rispetto dell'importo dei limiti di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs.75/2017 con riferimento all'ammontare delle risorse destinate al trattamento accessorio nel 2016.

Con lo stesso CCI si è proceduto ad attribuire le indennità istituite dal CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018.

Il fondo delle risorse decentrate sarà costituito e ripartito annualmente.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabili" del fondo per le risorse decentrate 2022 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018.

Le risorse storiche consolidate di cui agli artt. 31, comma 2 e 32 CCNL 2002-05, sono state quantificate in **euro 3.708.996,00**.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL

Sono stati effettuati gli incrementi contrattuali previsti dai vari CCNL:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 comma1 0,62% m.s. 2001 = €. 27.144.156 ccnl 22.01.04	86.820,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 comma 2 0,50% m.s 2001 = €. 27.144.036 ccnl 22.01.2004	70.016,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 punto 7 0,20% solo alte professionalità	-
CCNL 9/5/2006 art. 4 comma 1 - 0,5% Monte Salari 2003	183.095,00
Aumento contrattuale si incremento economico 2006 finanziato con bilancio - dichiarazione congiunta n. 4	-
aumento contrattuale 2006/2007 finanziato con bilancio	-
aumento contrattuale 2008/2009 finanziato con bilancio	150.834,00
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2 aumento dello 0,6% M.S. 2005 (€. 25.109.344,00) qualora il rapporto fra spese personale ed entrate correnti sia < al 39%	150.656,00
TOTALE	641.421,00

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità negli anni

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art.4 c.2 RIA. + Ad personam personale cessato	472.717,00
Ulteriore personale trasferito (cfr, Anas, potenziamento servizio strade	185.123,00
Art.32 comma 7 CCNL 22.01.2004 (20% ms. 2001) decurtato delle cessazioni dal 2010 al 2016	31.700,00
TOTALE	689.540,00
Totale parte fissa consolidata art. 67 ccnl 21/05/2018	5.039.957,00

TOTALE RISORSE STORICHE CONSOLIDATE COME PREVISTO DALL'ARTICOLO 67 COMMA 1 CCNL 2016-2018 EURO 5.039.957,00

ULTERIORI RISORSE STABILI PREVISTA DALL'ART. 67 CCNL 21/05/2018

Descrizione	Importo
RIA assegni personale cessato anni 2017/2020 - art. 67 comma 2 lett. c	24.878,00
Differenziale incrementi a regime art. 67 comma 2 lett. b	56.494,00
€ 83.20 per n. personale in servizio al 31.12.2015 (dip. 658) art. 67 comma 2 lett. a	54.745,00
TOTALE	136.117,00

III.1.2 Sezione II – Risorse variabili

Descrizione	Importo
Risparmio lavoro straordinario relativo all'anno 2018 (art. 14, comma 1 CCNL 98/01)	119.375,00
RIA personale cessato anno 2018 rateo art. 67 comma 3 lett. c	000
Integrazione 1,2% del Monte salari anno 1997 (art. 15, comma 2 CCNL 98/01) (M.S. 1997: euro 28.702.911,00);	0
Somme non utilizzate Fondo anno precedente	25.509,00
Risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997-SPONSORIZZAZIONI	0
Risparmi mensa art. 1 comma 870 L. 178/2020 solo anno 2021	0
TOTALE	144.884,00

III. 1.3 Sezione III – Decurtazioni del Fondo

- 1) Con la costituzione e il conseguente trasferimento del personale all'Azienda Speciale Zanardelli nel luglio 2010 si è proceduto alla decurtazione del fondo per € 527.156,00.

- 2) In applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010 (convertito in legge 122/2010) per riduzione in proporzione al personale cessato dal 01 gennaio 2011 al 31 dicembre 2014 si sono applicate decurtazioni per €. 750.061,00.
- 3) La Legge 190/2014 ha imposto alle Province e Città metropolitane la riduzione del 50% del valore finanziario della dotazione organica all' 8 aprile 2014, ivi compreso il trattamento accessorio dei dipendenti:
- decurtazione per personale cessato anno 2015 in applicazione note MEF alle Province di Mantova e Bergamo: €. 431.985,00,
 - decurtazione per personale cessato anno 2016 in applicazione in applicazione note MEF sopra richiamate: €. 597.410,00.
 - decurtazione personale con funzioni di supporto agli studenti con disabilità sensoriale che sono cessati per mobilità alla Regione Lombardia il 1° ottobre 2017 – legge regionale n. 15/2017 art. 31 commi 2 e 4: €. 13.557,00;
- 4) Ulteriore decurtazione per rispettare il limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017 pari ad €. 54.914,00

TOTALE DECURTAZIONE PERMANENTE: EURO 2.375.083,00

III. 1. 4 Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposte a certificazione, determinate dal totale della sezione III. 1.1 ridotta delle relative decurtazioni quantificate nella sezione III. 1. 3: €. 2.800.991,00
- b) Totale risorse variabili sottoposte a certificazione, determinate dal totale della sezione III.1.2: €. 144.884,00
- c) Incentivi art. 113 per €. 270.000,00 e compensi avvocatura per €. 40.000,0
- d) Totale incremento destinato ai dipendenti destinati al potenziamento dei centri dell'impiego €. 203.100,00
- e) Totale fondo sottoposto a certificazione: €. 3.193.975,00
- f) Finanziamento destinato alle Posizioni Organizzative €. 265.000,00

Descrizione	Importo
Fondo risorse decentrate al lordo della somma destinata alle posizioni organizzative	2.945.875,00
Riduzione risorse per indennità di posizione e risultato posizioni organizzative	265.000,00
Totale fondo trattamento accessorio 2021 sottoposto a certificazione escluso finanziamento P.O.	2.680.875,00
Integrazione potenziamento centri impiego finanziamento Regione Lombardia	203.100,00

III. 1.5 Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

III. 2 – Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

III. 2.1 Sezione I – Destinazione non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

- 1) Indennità comparto quota a carico Fondo: € 231.000,00
- 2) Progressioni orizzontali storiche: € 1.017.000,00
- 3) Incentivi art. 113 € 270.000,00 e quote onorari avvocati € 40.000,00, entrambi verranno ricalcolati a consuntivo e inseriti nel Conto Annuale dell'anno di riferimento.

III. 2.2 Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Decentrato Integrativo

- 1) Indennità di responsabilità: € 45.000,00
- 2) Indennità messi notificatori: € 1.400,00
- 3) Produttività/ performance individuale: € 257.675,00
- 4) Produttività/ performance organizzativa: € 700.000,00
- 5) Nuove progressioni orizzontali: € 95.000,00
- 6) Indennità accessorie € 333.800,00 così suddivise:
 - * indennità turno € 150.000,00
 - * indennità di reperibilità € 135.000,00
 - * indennità coordinamento € 1.800,00
 - * indennità condizioni lavoro € 15.000,00
 - * indennità servizi esterni Polizia € 22.000,00
 - * indennità funzione Polizia € 10.000,00
 - * finanziamento Regione Lombardia per dipendenti del potenziamento centri impiego per indennità di comparto e produttività € 203.100,00

III. 2.3 Sezione III – (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

III. 2.4 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 sui dati precedenti:

- a. totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto integrativo, determinato dal totale della Sezione III.2.1 = € 1.558.000,00
- b. Totale destinazione specificatamente regolate dal Contratto Integrativo, determinato dal totale della sezione III.2.2 = € 1.635.975,00, esclusi compensi tecnici e onorari avvocati
- c. Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare, come esposte nella sezione III.2.3 = non presenti
- d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle tre voci precedenti e che deve coincidere con il totale esposto nella sezione IV del Modulo I (costituzione del Fondo) = € 3.193.975,00 sono esclusi € 265.000,00 risorse destinate al finanziamento della indennità di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL 21/05/2018,
- e. Totale per potenziamento centri dell'impiego finanziamento Regione Lombardia art. 112 c. 3/ter DL. 4/2019 € 203.100,00 già compresi nel punto c).

III. 2.5 Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo.

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

III.2.6 Sezione VI –Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. Attestazione motivata del rispetto delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.

L'utilizzo del fondo trova copertura nei capitoli del bilancio 2022 agli specifici capitoli "Retribuzione fondo art. 15 per il trattamento accessorio del personale "per un importo di €. 2.535.991,00, mentre le risorse variabili sono finanziate da economie del fondo straordinari e risorse stabili non utilizzate anno 2021 per €. 144.884,00.

b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.

L'erogazione è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi definiti dal Peg, sulla base dei parametri e criteri individuati nel vigente sistema di valutazione.

c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali).

Nell'anno 2022 sono stati destinati €. 95.000,00 per nuove progressioni orizzontali destinate al 50% ai dipendenti di categorie giuridiche più basse (B) e non superiori al 40% per le categorie giuridiche C e D dei dipendenti dell'ente che hanno maturato i requisiti al 31/12/2021.

III. 3 – Modulo III – Schema generale riassuntivo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato l'anno 2016.

ALLEGATO A			
PARTE STABILE	fondo 2016	fondo 2021	fondo 2022
RISORSE STORICHE			
Unico importo consolidato anno 2003 (art. 31 c. 2 ccnel 02-05 e art. 32	3.708.996,00	3.708.996,00	3.708.996,00
trasferimento fondi per CFP Ponte di legno e personale ANAS art. 15c 1 lettera l	185.123,00	185.123,00	185.123,00
Incrementi ccnel 22-01-04 (art. 32 cc.1,2)	156.836,00	156.836,00	156.836,00
Incrementi ccnel 04-05 (art. 4 cc.1,4,5)	183.095,00	183.095,00	183.095,00
Incrementi contrattuali su incremento economico dichiarazione congiunta n. 4	150.834,00	150.834,00	150.834,00
art. 8 c. 2 aumento dello 0,6% M.S. 2005 (€. 25.109.344,00) qualora il rapporto fra spese personale e entrate correnti sia < al 39%	150.656,00	150.656,00	150.656,00
Alte Professionalità 0,20% M.S. 2001 = 27.144.156 €	31.700,00	31.700,00	31.700,00
RIA e assegni personale cessato (art. 4 c. 2)	442.681,00	472.717,00	472.717,00
TOTALE RISORSE STABILI STORICHE	5.009.921,00	5.039.957,00	5.039.957,00
DECURTAZIONI DEL FONDO			
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9 c1 bis)			
Decurtazione per rispetto limite 2010 (art. 9 c2 bis) (*)	-750.061,00	-750.061,00	-750.061,00
Altre decurtazioni del fondo (passaggio CFP ad Azienda Zanardelli 1 Luglio 2010)	-527.156,00	-527.156,00	-527.156,00
DECURTAZIONE CONSOLIDATA	-1.277.217,00	-1.277.217,00	-1.277.217,00
Decurtazioni a regime 2015 a seguito riordino Province	-431.985,00	-431.985,00	-431.985,00
DECURTAZIONE PRO QUOTA 2016 a seguito riordino Province	-301.675,00		
DECURTAZIONE a regime 2016 su 2017 a seguito riordino Province		-597.410,00	-597.410,00
Cessazione personale preposto ai servizi studenti disabilità sensoriali . Cessati 1 ottobre 2017 n. 3 dipendenti. Decurtazione a seguito riordino Province		-13.557,00	-13.557,00
TOTALE RISORSE STABILI	2.999.044,00	2.719.788,00	2.719.788,00

ULTERIORI RISORSE STABILI DA ART. 67 CCNL 21/05/2018			
Ria e assegni personale cessato (art.67 c. 2 l. c))in ragione annuo		24.878,00	24.878,00
differenziale incrementi a regime art. 67 c. 2 l. b)	5.205,00	56.494,00	56.494,00
art. 67 comma 2 lettera a) €. 83,20 per per personale al 31/12/2015		54.745,00	54.745,00
TOTALE RISORSE STABILI	3.004.249,00	2.855.905,00	2.855.905,00
RISORSE VARIABILI inclusi nel limite art. 23 c. 2 dlgs 75/2017			
RIA PERSONALE CESSATO ART. 67 C. 3 L.c)			0
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE STABILI	3.004.249,00	2.855.905,00	2.855.905,00
RICOSTRUZIONE LIMITE 2016			
voci parte stabile escluse dal limite			
art. 67 comma 2 lettera a) €. 83,20 per per personale al 31/12/2015		-54.745,00	-54.745,00
differenziale incrementi a regime art. 67 c. 2 l. b)	-5.205,00	-56.494,00	-56.494,00
Cessazione personale preposto ai servizi studenti disabilità sensoriali . Cessati 1 ottobre 2017 n. 3 dipendenti. Decurtazione a seguito riordino Province	-13.557,00		
DIFFERENZA DECURTAZIONE a regime 2016 su 2017 a seguito riordino Province IN APPLICAZIONE ART.1 C. 421 SOLO X FUNZIONI TRASFERITE E MOBILITA'	-295.735,00		
TOTALE FONDO RISPETTO AL LIMITE ART. 23 C.2 D.LGS 75/2017 certificato	2.689.752,00	2.744.666,00	2.744.666,00
ulteriore DECURTAZIONI PER RISPETTO FONDO 2016		-54.914,00	-54.914,00
NUOVO FONDO X RISPETTO LIMITE 2016	2.689.752,00	2.689.752,00	2.689.752,00
TOTALE PARTE STABILE incluse le voci escluse dal controllo limite art. 23 dlgs 75/2017		2.800.991,00	2.800.991,00
PARTE VARIABILE			
RISPARMI STRAORDINARIO		141.220,00	119.375,00
ECONOMIE parte stabile ANNO PRECEDENTE			25.509,00
TOTALE PARTE VARIABILE 2022		141.220,00	144.884,00
TOTALE FONDO		2.942.211,00	2.945.875,00
risparmi mensa performance individuale Settori Ambiente		50.000,00	
TOTALE FONDO 2022 con progetto ambiente		2.992.211,00	
TOTALE FONDO		2.992.211,00	2.945.875,00
POTENZIAMENTO		22.908,00	203.100,00
di cui: indennità comparto produttività			38.100,00
			165.000,00
TOTALE FONDO		3.015.119,00	3.148.975,00
FINANZIAMENTO PO 2020		- 265.000,00	- 265.000,00
FONDO SENZA FINANZIAMENTO P.O.		2.750.119,00	2.883.975,00
indennità previste per disposizioni di legge art. 67 comma 3 lett. C			
FUNZIONI TECNICHE		271.892,00	270.000,00
COMPENSI AVVOCATURA		39.559,00	40.000,00
			3.193.975,00

III.4 – Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

III.4.1 Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della compatibilità economico – finanziaria dell’Amministrazione presiedano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.

In fase di approvazione del Bilancio 2022/2024 sono stati definiti gli stanziamenti dei capitoli riguardanti il trattamento accessorio del personale del comparto.

Nel corso dell’anno viene monitorata la spesa erogata riconducibile al Fondo, al fine di non superare il limite di spesa determinato dal Fondo stesso.

III.4.2 Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato.

Come sopra evidenziato il fondo anno 2022 rispetta il disposto normativo previsto del decreto legislativo n. 75/2017 art. 23 comma 2.

III.4.3 Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

La spesa trova copertura nei capitoli dedicati alla spesa di personale del bilancio 2022/2023 “Retribuzione Fondo” art. 67 - 1000002 - 1000017- 1000018 - 1000019 – 1000038 – 1000048 – 1000060 – 1000061 - 1000079 – 1000081 – 1000121 – 1000128 – 1000135 – 1000150 – 1000157 – 1000165 – 1000180 – 1000194 – 1000225 – 1000690 – 1000692 – 1000695 – 1000700 – 1000717 – 1000903 – 1000905- 1000982.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
DELLE RISORSE UMANE
D.ssa Simona Zambelli

[DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE](#)