

COMUNE DI RIMINI

Verbale di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022

Premesso che:

- in data 6 ottobre 2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022;
- il Collegio dei Revisori dei Conti, con verbale n. 55 in data 24 ottobre 2022 ha rilasciato il prescritto parere (acquisito al protocollo generale dell'Ente al n. 361577 in data 25/10/2022) previsto ai sensi dell'articolo 8 comma 6 del CCNL 21 maggio 2018 e dell'articolo 40-bis del D.lgs. 165/2001;
- la Giunta comunale con propria deliberazione in data 27 ottobre 2022, n. 384, ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte datoriale o, in mancanza, il componente effettivo della delegazione trattante di parte pubblica (Capo Dipartimento Risorse), alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022.

In data 28 ottobre 2022, presso la Residenza comunale, si sono incontrate le delegazioni trattanti di parte datoriale e di parte sindacale e, al termine dell'incontro, le parti hanno sottoscritto in via definitiva il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022, nel testo già firmato in data 6 ottobre 2022, allegato al presente verbale quale parte integrante e sostanziale.

Delegazione trattante di parte datoriale – il presidente

Segretario Generale F.to Diodorina Valerino

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Luisè L.

R.S.U. F.to Ricciato L.

R.S.U. F.to Del Bianco R.

R.S.U. F.to Vitali C.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U. F.to Tamburini F.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Rosetti F.

R.S.U. F.to Casali M.

R.S.U. F.to De Chiara R.

R.S.U. F.to Scipioni R.

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

UIL F.P.L. F.to Bianchi A.

C.S.A. F.to Scipioni R.

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2022.

Con riferimento alla disciplina legislativa, contrattuale e agli atti assunti in materia di costituzione e destinazione delle risorse decentrate stabili e variabili, le risorse decentrate dell'anno 2022 sono destinate secondo il disposto dell'articolo 1.

Art. 1

1. L'importo complessivo del fondo è destinato a ciascuna voce di salario accessorio secondo gli importi previsti specificamente nella tabella "B" allegata.

2. La ripartizione e destinazione garantisce la corresponsione del trattamento economico nei limiti e nelle modalità contrattualmente previste in sede nazionale e in sede decentrata per: indennità di comparto; progressione economica interna alla categoria (somme necessarie per finanziare le progressioni orizzontali attribuite fino al 1/1/2021 al personale in servizio nell'anno 2022 e le ulteriori progressioni con decorrenza 1/1/2022 come stabilito all'articolo 1 comma 10); incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente ossia ai premi correlati alla performance organizzativa ed individuale (comprensivo anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21/5/2018); incentivo di produttività relativo al progetto SUN 2020-2022 per le attività relative all'anno 2022 (così come previsto con D.G. in data 25 febbraio 2020 n. 61, successivamente modificata ed integrata con D.G. in data 30 marzo 2021, n. 109 e da ultimo modificata con D.G. in data 17 maggio 2022 n. 177), finanziato con i proventi di cui all'art. 208 del Codice della Strada; indennità educatori asilo nido art. 31 CCNL 14/9/2000 e indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 2000/2001 art. 6 CCNL 5/10/2001 (scuola materna e asilo nido); indennità di maneggio valori, rischio e disagio, rinominata dal CCNL 21/5/2018 "indennità condizioni di lavoro", indennità di turno (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000), indennità di funzione e indennità di servizio esterno per il personale appartenente al Corpo della Polizia Locale, indennità di reperibilità; incentivo ISTAT; incentivo per soccombenza tributi previsto dall'art. 68 comma 2 lett. g) del CCNL 21/5/2018 (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996); compensi per la progettazione e l'innovazione di cui all'articolo 93 commi 7-bis e 7-ter del D.Lgs. 163/2006; compensi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016, n. 50; incentivo avvocatura (per sentenze favorevoli con spese compensate e con spese a carico della parte soccombente); incentivo

notificazione atti di cui all'art. 54 CCNL 14 settembre 2000; incentivi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21/5/2018.

3. Le parti prendono atto dei servizi di pronta reperibilità già operativi presso l'ente così come individuati nella nota del dirigente del Dipartimento Servizi di Staff protocollo n. 0053722 del 25 febbraio 2019 e alle sue successive modifiche di tempo in tempo adottate. Relativamente all'indennità per condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis comma 1, lett. b) del CCNL 21/5/2018, già prevista per i macchinisti e gli elettricisti in servizio presso i Teatri comunali, le parti danno atto che la stessa indennità va riconosciuta anche alle figure di tecnico audio video e di tecnico fonico in servizio presso i Teatri per le medesime motivazioni già previste per i macchinisti e gli elettricisti.

4. Le eventuali somme aggiuntive scaturenti dall'applicazione della disciplina riferita all'articolo 43 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997, come specificato dall'articolo 4, comma 4, del CCNL 5 ottobre 2001, sono utilizzate in base ai criteri approvati con deliberazione della Giunta Comunale del 18 marzo 2003, n. 136. L'Amministrazione si impegna ad incentivare l'utilizzo di questo strumento.

Alla data di costituzione e rideterminazione del fondo delle risorse decentrate (9 agosto 2022) le risorse di cui all'articolo 43 della Legge n. 449/1997 ammontano ad Euro 6.494,64; nella tabella B allegata al presente accordo le precitate risorse risultano conglobate nella voce riferita all'incentivo al merito ed alla produttività (performance organizzativa ed individuale). Eventuali incrementi della predetta quota integreranno il fondo della contrattazione integrativa e per le ulteriori somme non sarà necessario riaprire la contrattazione integrativa in quanto tali risorse saranno ripartite in base alla vigente disciplina regolamentare.

5. Le parti si danno reciprocamente atto che nella costituzione del fondo delle risorse decentrate il salario di anzianità è stato quantificato nel rispetto di quanto disposto dall'art. 67 comma 2 lettera c) del CCNL 21/5/2018 relativamente all'incremento stabile per un ammontare complessivo di Euro 660.070,59 e, nel rispetto del comma 3 lettera d) del medesimo articolo, le frazioni di risparmi del personale cessato nell'anno 2021 andranno ad incrementare la parte variabile dell'anno 2022 per un ammontare complessivo di Euro 10.405,29, mentre le quote annue della RIA anno 2022 del personale cessato nell'anno 2021 vanno ad incrementare il fondo stabile dall'anno 2022, come risulta dalla tabella allegata alla deliberazione di Giunta Comunale del 9 agosto 2022, n. 290 (allegato A).

6. Per l'anno 2022 la distribuzione delle risorse accessorie destinate all'incentivo al merito e alla produttività riferito al progetto di mantenimento/miglioramento della performance organizzativa generale dell'ente (produttività ordinaria) avverrà secondo la disciplina adottata dall'ente con deliberazione di Giunta Comunale del 13 marzo 2019, n. 69 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate, nonché in base a quanto definito nel CCDI normativo 21 febbraio 2019 e sue successive

modifiche ed integrazioni. Relativamente al parametro 'peso di differenziazione in base alla categoria' si specifica che verrà presa in considerazione la categoria contrattuale posseduta al 31.12 dell'anno 2022. Con riferimento alla quantificazione della presenza ordinaria effettiva per il riconoscimento degli incentivi correlati alla performance, come definita all'articolo 3 comma 16 del CCDI normativo 21 febbraio 2019, si precisa che per l'anno 2022 non risultano, alla data di sottoscrizione del presente CCDI, casi di esenzione dal servizio di cui all'articolo 87 comma 3 del D.L. 17 marzo 2020, n. 18. Eventuali periodi di esenzione che dovessero manifestarsi successivamente alla stipula del presente CCDI saranno equiparati alla presenza in servizio come stabilito dal decreto stesso, fatte salve eventuali successive disposizioni normative che dovessero disporre diversamente. Si precisa che al fine di quantificare le 1600 ore di presenza ordinaria effettiva svolte dal personale a tempo determinato nel biennio 2020-2021, necessarie per definirne l'accesso all'incentivo al merito e alla produttività dell'anno 2022, verranno considerate come presenza ordinaria effettiva in servizio anche le ore di esenzione dal servizio maturate dal personale assegnato ai servizi educativi e scolastici, compreso il personale assegnato all'Istituto musicale pareggiato G. Lettimi, nonché alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi, nel periodo di vigenza delle disposizioni di chiusura dei predetti servizi, emanate a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 ed in particolare:

- per il personale assegnato ai servizi educativi e scolastici verranno sommate le ore di esenzione maturate dal 23 al 28 febbraio 2020 compresi;
- per il personale assegnato alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi verranno sommate le ore di esenzione maturate dall'8 marzo al 13 aprile 2020 compresi.

I periodi di sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4-ter del D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito in L. 28 maggio 2021 n. 76, come formalmente stabiliti dai relativi provvedimenti individuali, nonché le giornate di assenza ingiustificata, ai sensi dell'articolo 9-quinquies del D.L. 22/4/2021 n. 52 (convertito in Legge n. 87 del 17/6/2021), così come inserito dall'articolo 1, comma 6, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, non sono considerati utili ai fini della quantificazione della presenza effettiva in servizio per la determinazione dell'incentivo di produttività.

7. Il progetto di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana – S.U.N. III (2020-2021-2022) Settore Polizia Locale approvato con D.G. n. 61 del 25 febbraio 2020, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale in data 30 marzo 2021, n. 109, e da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 177 del 17/5/2022, in continuità con il progetto istituito con D.G. 52/2013, è finanziato anche per l'anno 2022 con gli stanziamenti di cui all'articolo 67, comma 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018 (già art. 15 comma 5 del CCNL 1/4/1999) e nello specifico con i proventi di cui all'articolo 208 del Codice della Strada, per un ammontare complessivo pari a Euro 76.570,00 così come previsto con deliberazione di Giunta comunale n.

290/2022. I compensi individuali di produttività riferiti al presente progetto, spettanti al personale a tempo indeterminato appartenente al Corpo della Polizia Locale con profilo caratteristico che partecipano al potenziamento dei servizi di controllo connessi alla sicurezza urbana e stradale, nonché dei servizi notturni, saranno liquidati:

- in relazione all'apporto qualitativo e quantitativo di ciascun componente il gruppo di lavoro e in relazione al raggiungimento dei risultati complessivamente attesi, così come indicati nel progetto;
- a conclusione dei due intervalli temporali, previsti per il 31 luglio e il 31 dicembre 2022 (primo e secondo step dell'anno 2022 del progetto SUN 2020-2022 approvato con D.G. del 25 febbraio 2020 n. 61 e da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale in data 17 maggio 2022, n. 177), previa relazione dettagliata del Comandante del Corpo della Polizia Locale indicante i risultati complessivamente conseguiti. Per le due fasi previste (31 luglio e 31 dicembre) la produttività sarà liquidabile nella sua interezza nel caso in cui si raggiunga almeno il 90% degli obiettivi prefissati. Qualora il raggiungimento degli obiettivi, nei diversi periodi temporali, sia compreso fra il 70% e l'89% dei risultati attesi, il compenso individuale per tutto il personale coinvolto nel progetto sarà proporzionalmente ridotto. Nel caso in cui non si raggiunga almeno il 70% dei risultati attesi, non potrà essere erogato alcun compenso. Il costo massimo liquidabile per un servizio notturno svolto dal gruppo di lavoro standard (5 operatori, di cui 3 di categoria C che operano su strada ed uno di categoria C che opera nella centrale radio, coadiuvati da un dipendente di categoria D) non può superare, in caso di positivo raggiungimento degli obiettivi, euro 400,00.

L'ammontare destinato al predetto progetto risulta indicato nella tabella "B". Le somme non utilizzate nell'esercizio finanziario per parziale raggiungimento dei risultati complessivamente attesi, o per l'eventuale sospensione del progetto per volontà dell'Ente, saranno acquisite al bilancio dell'Ente.

Nella Relazione sulla performance dell'anno 2022 si darà conto dei risultati conseguiti per l'anno di riferimento nell'ambito del progetto S.U.N. III (2020-2021-2022)-anno 2022. Anche per il progetto SUN 2020-2022 relativo all'anno 2022 il pagamento dell'incentivo in menzione riferito all'ultimo step (agosto-dicembre 2022) avverrà a conclusione del ciclo di gestione della performance dell'anno di riferimento, ovvero a seguito della validazione della Relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione e della sua approvazione da parte dell'organo politico. In quell'occasione verranno effettuati gli opportuni conguagli relativamente alle quote di incentivo già liquidate.

8. Così come previsto dall'articolo 3, comma 17 del CCDI normativo 21/2/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni, per l'anno 2022 l'incentivo al merito e alla produttività (ordinario), riferito alla quota della performance organizzativa corrisposta al dipendente, viene ridotto di una somma corrispondente al 10% dell'importo dell'incentivo derivante da altre fonti incentivanti (incentivi ISTAT, progettazione, funzioni tecniche, avvocatura, messi notificatori, sponsorizzazioni, incentivi

tributi, condono, ...), nonché di incentivi specificamente correlati alla realizzazione di un progetto di cui al comma 14 del medesimo articolo 3 del CCDI 21/2/2019, al netto della franchigia annua pari a Euro 4.500,00. La medesima disposizione si applica ai titolari di posizione organizzativa con riferimento alla retribuzione di risultato complessiva. Sono esclusi dagli abbattimenti di cui al presente comma i compensi al personale della Polizia Locale disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. n. 50/2017.

Resta inteso che, qualora un dipendente nel corso dell'anno 2022 percepisca incentivi correlati alla realizzazione dei progetti di cui al comma 14 dell'articolo 3 del CCDI 21/2/2019, nonché quelli previsti da altre forme incentivanti regolate da specifiche norme di legge o di contratto, ai fini dell'abbattimento dell'incentivo di produttività (ordinario) potrà beneficiare di una franchigia complessiva di Euro 4.500,00 che pertanto non deve intendersi riferita al singolo incentivo specifico.

9. Nell'allegata tabella "B" nella colonna "risorse stabili 2022" è indicata la somma necessaria per finanziare le progressioni economiche attribuite fino all'1.1.2021 al personale in servizio nell'anno 2022, escluso quindi il personale cessato ovvero il personale transitato in altra categoria, il cui ammontare rimane disponibile per le risorse decentrate stabili.

10. Le parti convengono di stanziare per l'anno 2022 risorse per finanziare ulteriori progressioni economiche all'interno della categoria, di cui all'articolo 16 del CCNL 21/5/2018, aventi decorrenza 1/1/2022, per un importo complessivo pari a Euro 150.000,00 di cui euro 30.000,00 destinati al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza (art. 64 c. 3 ultimo periodo CCNL 21/5/2018) ed euro 120.000,00 per il restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale. Tali budget saranno ripartiti tra ogni Dipartimento o struttura di massima dimensione in proporzione al prodotto tra il costo economico di ogni passaggio ed il numero di dipendenti aventi diritto nell'ambito dei dipartimenti/strutture autonome, tenendo conto, separatamente, del personale (B7, C5, D6) che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista della propria categoria di appartenenza e del personale che concorre ad una posizione economica non apicale. Si precisa che per ogni dipartimento/struttura autonoma saranno redatte tre graduatorie:

- a) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per le categorie C e B (e ex B3);
- b) una per il personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista per la categoria D (e ex D3);
- c) una per il personale che concorre ad una posizione economica non apicale.

Le risorse destinate all'istituto delle progressioni orizzontali saranno ripartite come sopra indicato, precisando che alle graduatorie di cui alle lettere a) e b) sarà assegnata complessivamente la quota pari a Euro 30.000,00, mentre alle graduatorie di cui alla lettera c) la quota di Euro 120.000,00.

Le parti convengono di stabilire che per la selezione riferita all'attribuzione della progressione economica orizzontale avente decorrenza 1° gennaio 2022 i dipendenti assegnati alla U.O.A. Avvocatura civica, dato l'esiguo numero degli stessi, siano inseriti nelle graduatorie delle Strutture in staff al Segretario Generale. Per quanto riguarda l'Unità Protezione Civile e Progetti Speciali si precisa che a seguito del processo di riorganizzazione dell'ente avvenuto con D.G. n. 140/2019, alla data del 1° gennaio 2022 tale struttura è incardinata all'interno delle Strutture in staff al Segretario Generale.

A seguito dell'entrata in vigore del CCNL 21/5/2018 i requisiti di accesso al sistema delle progressioni orizzontali con decorrenza 1° gennaio 2022 in ossequio a quanto stabilito col CCDI 21 febbraio 2019 e sue s.m.i. e nella metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 19 marzo 2019, n. 69, sono qui specificati:

- servizio effettivo, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato nell'Ente e nella posizione economica, di almeno 24 mesi alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale. Al fine del soddisfacimento del requisito si prescinde dall'esclusivo servizio a tempo indeterminato solo per i dipendenti che risultano assunti in ruolo presso l'ente alla data di decorrenza della progressione economica e hanno prestato periodi di servizio alle dipendenze del Comune di Rimini con rapporto di lavoro a tempo determinato (ad eccezione del personale che ha prestato servizio presso l'Ente mediante l'istituto del comando) nei tre anni precedenti alla data di decorrenza della progressione economica, nel medesimo profilo e nella medesima categoria di inquadramento posseduti dai suddetti dipendenti alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver conseguito nell'ultima valutazione (2021) almeno il 70% del punteggio massimo attribuibile (comportamenti organizzativi e risultati individuali);
- assenza di sanzioni disciplinari di gravità superiore al richiamo verbale nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver conseguito la valutazione della prestazione nell'anno precedente alla data di decorrenza della progressione economica (quindi aver lavorato almeno 430 ore nell'anno 2021) e per almeno un altro anno nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica;
- aver prestato almeno 1500 ore di presenza ordinaria effettiva in servizio complessivamente nel biennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica (per i dipendenti con

rapporto di lavoro part time le 1500 ore sono adeguatamente proporzionate all'effettivo orario di servizio). Relativamente a tale requisito, si precisa che per la quantificazione del requisito della presenza ordinaria effettiva nel biennio 2020-2021 per il personale di ruolo ai fini dell'ammissione alla selezione per la progressione economica orizzontale avente decorrenza 1° gennaio 2022, costituiranno presenza ordinaria effettiva in servizio anche le ore di esenzione dal servizio maturate dal personale assegnato ai servizi educativi e scolastici, compreso il personale assegnato all'Istituto musicale pareggiato G. Lettimi, nonché alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi, nel periodo di vigenza delle disposizioni di chiusura dei predetti servizi, emanate a seguito dell'emergenza sanitaria da Covid-19 ed in particolare:

- a) per il personale assegnato ai servizi educativi e scolastici verranno sommate le ore di esenzione maturate dal 23 al 28 febbraio 2020 compresi;
- b) per il personale assegnato alla Biblioteca civica, ai Teatri e ai Musei comunali e agli impianti sportivi verranno sommate le ore di esenzione maturate dall'8 marzo al 13 aprile 2020 compresi.

La graduatoria verrà formulata in base ai criteri definiti all'art 9 - 9b lettera C) della metodologia di valutazione approvata con D.G. n. 69/2019 e precisamente:

variabili per la collocazione nella graduatoria di direzione/struttura

1) media dei punteggi della valutazione della prestazione lavorativa conseguiti nel triennio precedente alla data di decorrenza della progressione economica. Per i dipendenti aventi i requisiti di partecipazione alla selezione, per i quali nel triennio di riferimento manchi la valutazione relativa ad un solo anno, il parametro relativo alla media dei punteggi valutativi sarà calcolato con riferimento ai soli due anni in cui è presente la valutazione della prestazione;

2) esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento:

2 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 0
3 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 3
4 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 6
5 anni di permanenza nella posizione economica posseduta	punti 9

Nel calcolare gli anni di permanenza nella posizione economica posseduta si terrà conto degli eventuali cambi di profilo che si sono verificati nel periodo di riferimento in base ai seguenti criteri:

- per i dipendenti che dalla data di conseguimento della posizione economica precedente sono rimasti nel medesimo profilo fino alla data di decorrenza della progressione economica, ciascun anno di permanenza sarà conteggiato per intero;

- per i dipendenti che sono stati soggetti a cambio di profilo verranno considerati per intero i periodi di servizio svolti dalla data del cambio profilo alla data di decorrenza della progressione economica, mentre sarà applicato un coefficiente di 0,8 ai periodi di servizio precedenti alla data di cambio profilo e, a ritroso, fino alla data di attribuzione della posizione economica precedente;

- per i dipendenti che ai fini del requisito di accesso alla selezione riferito al parametro "aver prestato almeno 24 mesi di servizio a tempo indeterminato nella posizione economica e nell'ente", si avvalgono della deroga prevista dall'art. 51 comma 7 del CCNL 21/5/2018 e disciplinata all'art. 9, 9b – punto A) – 1) della metodologia di valutazione del personale dipendente del Comune di Rimini, approvata con D.G. n. 69/2019, ossia, coloro che, ai fini del possesso dei 24 mesi di servizio nell'ente, accedono alla graduatoria 1/1/2022 tenendo anche conto del servizio a tempo determinato presso l'Ente nei tre anni precedenti alla data della selezione, nella medesima categoria e medesimo profilo di inquadramento, si precisa che il periodo a tempo determinato non concorre a determinare il punteggio riferito all'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento (punti 0 con 2 anni di permanenza nella posizione economica, punti 3 con 3 anni di permanenza nella posizione economica, punti 6 con 4 anni di permanenza nella posizione economica, punti 9 con 5 o più anni di permanenza nella posizione economica), per il quale viene considerato solo il periodo svolto a tempo indeterminato, anche presso l'amministrazione di provenienza in caso di mobilità.

Relativamente alla selezione 1/1/2022 (nonché di quella all'1/1/2023), si precisa che le giornate di assenza ingiustificata, ai sensi dell'articolo 9-quinquies del D.L. 22/4/2021 n. 52 (convertito in Legge n. 87 del 17/6/2021), così come inserito dall'articolo 1, comma 6, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, non sono considerate servizio utile a tutti gli effetti e pertanto le stesse non verranno conteggiate né ai fini della determinazione dei 24 mesi nella posizione economica alla data di decorrenza della progressione economica orizzontale (requisito di accesso), né ai fini della quantificazione dell'esperienza maturata nell'ambito professionale di riferimento, né ai fini del calcolo dell'anzianità di servizio nell'ente, né ai fini della quantificazione della presenza ordinaria in servizio. Stessa cosa dicasi per i periodi di sospensione dal diritto di svolgere l'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4-ter del D.L. 1 aprile 2021, n. 44, convertito in L. 28 maggio 2021 n. 76.

Si precisa che i cambi di profilo conseguenti ad adeguamenti contrattuali non comporteranno la riduzione dell'anzianità di servizio prestato nel vecchio profilo e quindi non verrà applicato il coefficiente di 0,8 sul periodo di servizio riferito al profilo precedente al cambio.

Si precisa inoltre che nel calcolo dei periodi di servizio utili si terrà conto di quanto definito al punto D) lettere a), b) e c) del paragrafo 9b della metodologia approvata con D.G. n. 69/2019.

Per il personale assunto in mobilità da altri enti si valuterà la rispondenza del profilo posseduto nell'ente di provenienza rispetto a quello di inquadramento alla data di decorrenza della progressione.

3) per precedenza a parità di punti si terrà conto, nell'ordine, dei seguenti criteri:

a) miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nell'ultimo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti, sarà preferito colui che ha ottenuto un miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nel penultimo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Qualora permanga ulteriormente la parità di punti sarà preferito colui che ha ottenuto un miglior punteggio nella valutazione della prestazione lavorativa nel primo anno riproporzionato al punteggio massimo attribuito dal dirigente valutatore. Si precisa che se un dipendente non è valutabile nel penultimo anno e si trova a pari merito con altro dipendente per il punteggio di valutazione dell'ultimo anno, il dipendente con la valutazione mancante sarà collocato successivamente al dipendente in possesso della valutazione. Il medesimo criterio verrà utilizzato qualora si verificassero situazioni di pari merito e mancasse la valutazione del terzultimo anno. In caso di pari merito tra due dipendenti aventi il medesimo punteggio di valutazione riproporzionato dell'ultimo anno e mancanti di valutazione, entrambi, nel penultimo o nel terzultimo anno, per gli stessi verrà confrontato il punteggio di valutazione riproporzionato rispettivamente del terzultimo o del penultimo anno (ossia per gli anni diversi dall'ultimo in cui sono valutabili);

b) maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

c) maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva vengono considerati anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore. Si precisa che per il personale a part time la presenza ordinaria effettiva non verrà riproporzionata all'orario di lavoro a tempo pieno.

Si precisa che al fine di garantire omogeneità all'interno delle strutture organizzative di massima dimensione, con riferimento ai "metri di giudizio" adottati dai diversi dirigenti nell'ambito del processo valutativo del personale, il punteggio relativo alla valutazione della prestazione verrà opportunamente ponderato rapportando il punteggio ottenuto da ciascun dipendente, per ciascun anno, al punteggio massimo di valutazione attribuito dal dirigente valutatore per ogni anno del triennio considerato.

Le variabili per l'attribuzione della posizione economica sono:

- 1) fondo di dipartimento/struttura organizzativa per la quota riferita alla graduatoria del personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza e per la quota riferita alla graduatoria del restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale;
- 2) migliore posizione in graduatoria;

- 3) aver conseguito almeno il 70% del punteggio massimo conseguibile sulla media dei punteggi della valutazione della prestazione del triennio precedente la data di decorrenza della progressione economica.

Le parti concordano che le somme non utilizzate in ciascun fondo di dipartimento/struttura autonoma (sia con riferimento alla graduatoria del personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza, sia con riferimento alla graduatoria del restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale), in quanto il fondo stanziato non fosse sufficiente a coprire integralmente il costo di un ulteriore passaggio, saranno sommate, distintamente per ogni tipologia (personale che concorre per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza e restante personale che concorre ad una posizione economica non apicale) e saranno utilizzate per finanziare ulteriori passaggi secondo le seguenti modalità:

- graduatorie riferite al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione dell'ultima posizione economica prevista nella propria categoria di appartenenza: per ogni graduatoria di struttura di massima dimensione (graduatorie del personale in posizione economica C5 e B7 da un lato e graduatorie del personale in posizione economica D6 dall'altro) verranno sommate, separatamente per categoria (considerando C5 e B7 insieme), le somme che residuano e le risorse così ottenute finanzieranno il passaggio dell'ultima posizione non integralmente coperta, confrontando tutte le graduatorie della medesima categoria (considerando C5 e B7 insieme) delle diverse strutture di massima dimensione, dando la precedenza al personale con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente, collocato nella prima posizione esclusa dal beneficio del passaggio delle diverse graduatorie di dipartimento/struttura di massima dimensione. Qualora, dopo tale procedura, residuassero ulteriori somme da tutte le graduatorie, anche di categorie diverse, tali importi verranno sommati e finanzieranno ulteriori passaggi del personale appartenente alle graduatorie delle posizioni economiche C5 e B7. Anche in questo caso il/i beneficiario/i del passaggio sarà/saranno colui/coloro che possiede/possiedono una maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'ente. Si precisa che in caso di situazioni di parità di anzianità di servizio tra i primi dipendenti di due o più graduatorie, verrà favorito e quindi otterrà la posizione economica successiva, colui che ha totalizzato una maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva verranno conteggiati anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore;
- graduatorie riferite al personale che concorre alla selezione per l'attribuzione di posizioni economiche non apicali: le somme che residuano finanzieranno il passaggio dell'ultima posizione

non integralmente coperta, confrontando fra loro le graduatorie del personale che concorre ad una posizione economica non apicale e dando la precedenza al personale collocato nella prima posizione esclusa dal beneficio del passaggio, con categoria e posizione economica più bassa. In caso di situazioni di parità di condizioni tra i primi dipendenti di due o più graduatorie, il cui passaggio non è completamente finanziato dal budget di struttura, verrà favorito e quindi otterrà la posizione economica successiva, il dipendente che alla data di decorrenza della posizione economica ha maturato una maggiore anzianità di servizio nell'ente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel caso di ulteriore parità sarà preferito colui che ha totalizzato una maggiore presenza ordinaria effettiva in servizio con esclusione di qualunque motivo di assenza nell'anno precedente alla data della selezione. Nella presenza ordinaria effettiva verranno conteggiati anche il credito formativo, la vacanza scolastica e le ore di credito formativo non registrate per il personale insegnante ed educatore.

Si precisa che, ai sensi della nota della Funzione Pubblica n. 2285 del 15 gennaio 2013, i periodi di congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. n. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs. n. 119/2011, non sono utili ai fini del computo dell'anzianità di servizio per le progressioni economiche orizzontali.

Si precisa ancora che non partecipano alla selezione i dipendenti che alla data di attribuzione della progressione (1/1/2022) sono collocati in aspettativa ai sensi dell'articolo 61 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi, in quanto titolari di incarico dirigenziale ai sensi dell'articolo 110 comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000, nonché di incarico ai sensi dell'articolo 90 del D.Lgs. n. 267/2000.

Sono altresì esclusi tutti i dipendenti collocati in aspettativa alla data del 1° gennaio 2022 per qualunque motivo, compreso il congedo straordinario retribuito ex articolo 42, commi 5 e seguenti del D.Lgs. 151/2001, così come modificato dall'articolo 4, comma 1 lettera b) del D.Lgs. 119/2011, nonché coloro che alla medesima data del 1° gennaio 2022 siano assenti ingiustificati ai sensi dell'articolo 9-quinquies del D.L. 22 aprile 2021 n. 52 (convertito in Legge n. 87 del 17 giugno 2021) così come inserito dall'articolo 1, comma 6, del D.L. 21 settembre 2021, n. 127, e i dipendenti che a tale data risultino sospesi per mancato rispetto dell'obbligo vaccinale ai sensi dell'art. 4-ter comma 3 del D.L. 1° aprile 2021, n. 44, convertito in L. 28 maggio 2021 n. 76.

Si precisa infine che partecipano alla selezione anche i dipendenti dell'ente che prestano servizio in convenzione presso altri enti ai sensi dell'articolo 23 bis, comma 7, del D.Lgs. n.165/2001.

11. Per i dipendenti in distacco sindacale per l'intero orario di lavoro: a) l'incentivo previsto dall'articolo 68 comma 2 lettere a) e b) del CCNL 21/5/2018 è attribuito, in forza dell'articolo 39 del CCNL 22/1/2004, qualora il dipendente in distacco sindacale sia in possesso nell'anno di riferimento del periodo di servizio minimo per essere valutato (pari a 430 ore), in base al sistema vigente; b) la partecipazione alla progressione economica interna alla categoria in forza dell'articolo 39 del CCNL 22/1/2004 è consentita, fatti salvi i requisiti di accesso al sistema previsto per il restante personale, in base alla disciplina vigente.

12. Le risorse decentrate variabili sono integrate con le risorse:

- di cui all'articolo 67 comma 3 lettera h) del CCNL 21/5/2018 (ex art. 15 comma 2 del CCNL 1/4/1999) per l'importo massimo previsto dell'1,2% del monte salari dell'anno 1997 pari a Euro 294.774,00 (competenze) e sono destinate all'incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dell'ente;

- di cui all'articolo 67 comma 3 lettera e) del CCNL 21/5/2018 (ex art. 15 comma 1 lettera m) del CCNL 1/4/1999) ossia i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL 1/4/1999, pari ad Euro 50.601,44 (competenze) – certificazione del collegio dei Revisori in data 27 maggio 2022 acquisita al prot. n. 0184993/2022 del 01/06/2022.

Relativamente alle risorse di cui all'articolo 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018 (ex art. 17 comma 5 del CCNL 1/4/1999) ossia le economie della parte stabile del fondo dell'anno 2021 che, ai sensi del disposto contrattuale, devono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2022, si precisa che le stesse saranno inserite nel fondo 2022 successivamente alla prescritta certificazione da parte del Collegio dei Revisori dell'ente ed andranno ad integrare l'incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente.

13. Le risorse decentrate variabili sono costituite con la previsione di una somma ai sensi dell'art. 68 c. 5 lett. b) del CCNL 21/5/2018, pari a Euro 405.360,19 (competenze), da utilizzare 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; a tali somme vanno ad aggiungersi le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) del medesimo CCNL 21/5/2018 quantificate in Euro 76.570,00 da destinare al Corpo di Polizia Locale per incentivare il progetto S.U.N. III per l'intero anno 2022, che saranno liquidate in base ai criteri ed ai vincoli previsti dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 61/2020 da ultimo aggiornata con deliberazione di Giunta comunale in data 17 maggio 2022, n. 177. La somma di Euro 405.360,19, al netto della decurtazione di cui all'articolo 23 comma 2 della Legge n. 75/2017 per riconduzione al fondo 2016 (quantificata in Euro 0), sarà assegnata a tutto il personale dipendente che ha positivamente collaborato al progetto di miglioramento/mantenimento della performance organizzativa generale

dell'ente in base a quanto stabilito dalla D.G. n. 290/2022. Per poter utilizzare tutte le risorse destinate allo specifico obiettivo generale di miglioramento/mantenimento della produttività del lavoro di tutto il personale, pari a Euro 405.360,19, occorre che l'Ipe registrato nell'anno 2022 evidenzi una variazione percentuale in aumento del medesimo indice pari ad almeno l'1,9% in rapporto alla media del medesimo indice del quinquennio precedente. Qualora l'Ipe dell'anno 2022 non evidenzi un incremento rispetto alla media del quinquennio precedente pari ad almeno l'1,9%, ma rappresenti comunque un mantenimento della produttività evidenziando un risultato non inferiore all'Ipe dell'anno 2021, allora sarà possibile liquidare, quale incentivo di produttività a favore di tutto il personale dipendente riferito al progetto di miglioramento/mantenimento della produzione dell'ente, l'80% delle risorse di cui all'art.67 c. 5 lettera b) del CCNL 21/5/2018 stanziato per l'anno 2021 (pari complessivamente a Euro 415.267,19 * 80%).

14. Gli incarichi di specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/5/2018 (precedentemente disciplinati dall'art. 17 lettera f) del CCNL 1/4/1999) saranno finanziate per l'anno 2022 con le risorse stabili.

15. Le parti, in attuazione delle disposizioni dettate dall'articolo 3, comma 14, 3° periodo del CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 21 febbraio 2019 e sue s.m.i., stabiliscono di destinare una somma pari a € 25.000,00 per compensare i dipendenti impegnati nel conseguimento di obiettivi riferiti a specifici progetti altamente innovativi o di produzione particolarmente impegnativa. Il calcolo dell'incentivo individuale per ciascun dipendente coinvolto nei progetti è sviluppato in misura direttamente proporzionale alla fascia di presenza ordinaria effettiva, alla valutazione della prestazione dell'anno 2022, alla categoria di inquadramento e al grado di coinvolgimento, fermi restando i requisiti di accesso per l'incentivo al merito e alla produttività ordinaria, previsti dalla vigente metodologia di valutazione, nonché dal CCDI normativo 21 febbraio 2019 e sue s.m.i, ovvero:

- presenza ordinaria effettiva in servizio pari almeno a 600 ore (per i contratti a part time e per il personale in comando presso il nostro ente il cui rapporto di lavoro è stato attivato o cessato in corso d'anno il limite di 600 ore è proporzionato alla percentuale di tempo lavorato, ferma restando, per i dipendenti in comando, la presenza in servizio per almeno due mesi nell'anno solare);
- valutazione della prestazione pari almeno al 70% del punteggio massimo attribuibile (almeno 84 punti);
- assenza di sanzioni disciplinari nell'anno di riferimento del progetto;
- per il solo personale a tempo determinato: almeno 1600 ore di presenza effettiva ordinaria nel biennio precedente.

I predetti progetti da incentivare verranno individuati dal Segretario Generale, in relazione alla normativa in essere, alla rilevanza degli stessi nell'ambito degli obiettivi del programma di mandato, agli obiettivi di PEG/PDO o all'attività ordinaria, all'impatto che il progetto ha sull'organizzazione,

sull'utenza e/o sulla collettività, nonché all'eventuale vantaggio economico per l'Ente. La scelta dovrà essere comunicata anche alle rappresentanze sindacali. Le risorse destinate a compensare i dipendenti impegnati in tali progetti sono previste distintamente nella tabella "B" alla voce "incentivo di produttività obiettivo annuale".

16. Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge e di contratto destinano al fondo delle risorse decentrate del personale dipendente ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21/5/2018, sono state quantificate in via previsionale in Euro 452.792,39 e risultano suddivise come segue: Euro 10.095,93 per incentivi ISTAT – Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche, Euro 42.503,01 per incentivo ISTAT – Censimento permanente della popolazione, Euro 34.000,00 per compensi avvocatura art. 27 CCNL 14/9/2000 per sentenze favorevoli in cui il giudice ha compensato le spese, oltre ad Euro 49.779,36 per compensi avvocatura art. 27 CCNL 14/9/2000 per sentenze favorevoli in cui il giudice ha condannato la controparte al pagamento delle spese (soccombenza), Euro 308.258,22 per l'incentivo per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, Euro 8.155,87 per l'incentivo alla progettazione di cui al D.Lgs. n. 163/2006, mentre risultano ancora da quantificare gli incentivi per soccombenza tributi (in applicazione dell'art. 12, c. 1 lett. b) del D.L. n. 437/1996 convertito nella L. 556/1996), nonché gli incentivi anti-evasione IMU-TARI Art. 1 comma 1091 L. n.145/2018. I predetti incentivi saranno liquidati secondo le modalità e i criteri previsti nei rispettivi regolamenti e CCDI in vigore presso l'Ente e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate. Eventuali scostamenti (ossia gli incrementi di alcune poste) che si dovessero manifestare rispetto alle somme indicate successivamente alla sottoscrizione del presente contratto, non comporteranno una modifica del presente contratto, in quanto trattasi di risorse che hanno una destinazione vincolata ai sensi dell'articolo 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21/5/2018 e, come tali, verranno corrisposte ai beneficiari in base alle relative discipline, nel rispetto dei vincoli normativi in materia di contenimento delle spese di personale. Tali risorse sono integrate con le somme di cui al precedente comma 4).

17. Le parti danno atto che le somme costituite nella tabella "A" risultano rispettose del principio di contenimento delle risorse dei fondi per il salario accessorio del personale, dettato all'art. 23 comma 2 del D.Lgs 25 maggio 2017 n. 75. Tale norma prevede che "l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016". Come si evince dalla tabella "allegato C" allegata al fondo del salario accessorio dell'anno 2022 costituito con D.G. n. 290/2022 la somma dei fondi del salario accessorio del personale dipendente, titolare di incarico di posizione organizzativa e dirigenziale/Segretario Generale, al netto delle risorse non soggette a limite, non è superiore alla somma dei rispettivi tre fondi dell'anno 2016 in ossequio a quanto stabilito dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie, n. 17/2019, dalla Corte dei Conti Sezione di controllo per la regione

Toscana n. 27/2019, dalla Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Puglia n. 27/2019 e dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 18 del 28 giugno 2021 e n. 25 del 10 giugno 2022. Le parti danno atto che risulta rispettato il principio di cui all'articolo 40 comma 3-bis del D.Lgs. n. 165/2001, in base al quale la contrattazione collettiva integrativa ha destinato la quota prevalente delle risorse variabili per incentivare l'impegno e la qualità della performance. Risulta anche rispettato il disposto di cui all'articolo 68 comma 3 del CCNL 21/5/2018 che stabilisce che la contrattazione integrativa destina la parte prevalente delle risorse variabili (al netto degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di Legge) ai trattamenti economici riferiti ai premi correlati alla performance organizzativa, alla performance individuale, ai compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL 14/9/2000, all'indennità di turno, all'indennità di reperibilità, alle indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 21/5/2018, ai compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies ed all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del medesimo CCNL, e specificatamente alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

18. L'incentivo di produttività a favore dei messi notificatori di cui all'articolo 54 del CCNL 14/9/2000 indicato in tabella B è quantificato in via previsionale e solo con la definizione degli incassi dell'anno di riferimento sarà quantificato l'ammontare preciso e ridefinito il fondo dell'anno 2022. La liquidazione avverrà in base ai criteri e principi stabiliti nel CCDI normativo del personale dipendente sottoscritto il 21 febbraio 2019 e sue successive modifiche ed integrazioni.

19. In deroga a quanto previsto dall'articolo 19 comma 1 del CCDI normativo 21/2/2019 e sue s.m.i., limitatamente all'anno 2022, il limite massimo individuale di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali (Sindaco, Assessori, Presidente del Consiglio Comunale, Consiglio Comunale e Commissioni Consiliari Dipartimentali), è elevato a 230 ore.

In deroga a quanto previsto dal medesimo articolo 19 comma 1 del CCDI normativo 21/2/2019 e sue s.m.i. con riferimento ai dipendenti che svolgono funzioni di autista per gli organi istituzionali, per l'anno 2022 il limite massimo individuale di lavoro straordinario è ridotto a 250 ore annuali.

20. Le somme di parte stabile non utilizzate nell'esercizio finanziario 2022 sono conservate e portate in aumento delle risorse dell'anno successivo, secondo il disposto dell'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018.

21. Le parti danno atto che le somme costituite nella tabella "A" potranno subire modifiche in relazione alle effettive condizioni di costituzione e che tali modifiche saranno portate a conoscenza delle rappresentanze sindacali. Le eventuali modifiche della costituzione del fondo che non sono collegate ad una destinazione vincolata avranno effetto esclusivamente sulla quota relativa all'incentivo al merito ed

alla produttività di tutto il personale dipendente. In tal senso, le eventuali economie del fondo stabile dell'anno 2021 di cui all'art. 68 comma 1 (ultimo periodo) CCNL 21/5/2018 andranno ad integrare le risorse variabili dell'anno 2022 e saranno destinate all'incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dipendente.

Le parti danno atto che eventuali economie che si dovessero verificare in sede di liquidazione degli istituti finanziati con risorse variabili (che non hanno una destinazione vincolata) andranno ad incrementare il fondo dell'incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente dell'anno 2022 (premi correlati alla performance individuale e organizzativa).

Nella tabella "A" allegata, la voce incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente è comprensiva della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018. Tale maggiorazione verrà quantificata e liquidata in base a quanto stabilito dall'art. 3 comma 13 del CCDI 21/2/2019 e sue s.m.i. e dalla metodologia per la valutazione dei risultati e della prestazione dei dipendenti approvata con D.G. n. 69/2019.

22. Gli eventuali incentivi anti-evasione IMU-TARI di cui all'art. 1 co. 1091 della L. n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) che saranno stanziati per l'anno 2022 saranno liquidati al gruppo di lavoro coinvolto in base al regolamento approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 431 del 30 dicembre 2019 e successivamente modificato con Deliberazione di Giunta comunale n. 322 del 6 settembre 2022. Il precitato incentivo soggiace ai limiti e vincoli di cui all'art. 3 comma 17 del CCDI 21/2/2019 (e sue successive modifiche ed integrazioni) e all'art. 9 comma 5 del medesimo CCDI.

23. Il presente contratto decentrato integrativo, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio aventi carattere di certezza e continuità finanziati con la parte stabile del fondo, è valido e quindi produrrà i suoi effetti fino alla sottoscrizione del prossimo CCDI che ne definirà, per l'anno di riferimento, i nuovi importi.

Le parti danno atto inoltre che la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno 2022 se necessario, sarà adeguata ai sensi dell'art. 33 co.2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 co.2 del D.L. n. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018". Pertanto, nel caso di adeguamento, si provvederà all'aggiornamento del fondo senza la necessità di riaprire la contrattazione decentrata integrativa annuale. Le eventuali modifiche della costituzione del fondo che non sono collegate ad una destinazione vincolata saranno

destinate all'incentivo al merito e alla produttività di tutto il personale dipendente e comunque la nuova destinazione sarà indicata nel provvedimento gestionale che ridefinisce il fondo del salario accessorio dell'anno 2022. Allo stesso modo, eventuali integrazioni del fondo delle posizioni organizzative andranno ad incrementare la quota destinata alla retribuzione di posizione e di risultato dell'anno 2022 come indicato sull'atto di integrazione del fondo.

Di tali provvedimenti sarà data informazione alla delegazione trattante di parte sindacale.

24. Relativamente al trattamento accessorio del personale della categoria D, titolare di incarico di posizione organizzativa di cui all'art. 13 del CCNL 21/5/2018, e nello specifico la retribuzione di posizione e di risultato, si precisa che anche per l'anno 2022, come definito nel CCDI per la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa sottoscritto in data 27 agosto 2018, alla retribuzione di posizione è destinato l'85% del fondo di cui all'art. 15 c. 5 del CCNL 21/5/2018 costituito con D.G. n. 290/2022, nonché dell'integrazione del fondo di cui all'art. 15 c. 5 del CCNL 21/5/2018 operato ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettera u) del medesimo CCNL disciplinata all'art. 1 comma 27 del presente accordo. Ne consegue che alla retribuzione di risultato è assegnata la quota del 15% (a cui andrà ad aggiungersi la quota riferita all'eventuale adeguamento del fondo delle posizioni organizzative ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019). Ai sensi del parere ARAN CFL123 si stabilisce che eventuali economie che si dovessero verificare sulla quota della retribuzione di posizione dell'anno 2021, ad eccezione della quota riferita all'integrazione operata ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) CCNL 21/5/2018, saranno destinate ad incrementare la retribuzione di risultato del medesimo personale e saranno liquidate col sistema stabilito dal CCDI 27/8/2018.

25. In relazione a quanto già stabilito all'articolo 4 del CCDI 28 giugno 2019 le parti danno atto che eventuali economie che si dovessero verificare rispetto alla quota destinata complessivamente col presente CCDI sulla parte stabile del fondo all'indennità condizioni di lavoro per il personale del corpo di Polizia Locale, all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018 e all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018, decurtate dell'eventuale quota utilizzata di risorse variabili di cui al comma 29, andranno ad integrare il budget dell'incentivo al merito e alla produttività del Settore Polizia Locale e saranno ripartite fra il personale del Corpo di Polizia Locale (di categoria C e D) con le modalità definite nel precitato CCDI 28 giugno 2019 dal Comandante della Polizia Locale.

26. Nella tabella "A" allegata è stata inserita una voce denominata "PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2022 accantonamento (D.D. 438/2022)" assegnandole Euro 16.698,19. Nello specifico, con

determinazione dirigenziale n. 438/2022 si è ritenuto necessario quantificare e accantonare prudenzialmente, nell'ambito del fondo per la contrattazione integrativa del personale dipendente di cui all'art. 67 commi 1 e 2 del CCNL 21/5/2018, le risorse economiche necessarie al finanziamento delle progressioni economiche conseguite dai dipendenti provenienti dal Comune di Coriano e acquisite presso il precitato ente antecedentemente alla sentenza della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427/2020, in attesa dell'esito del giudizio avanti la Suprema Corte di Cassazione, promosso dagli stessi dipendenti. Si precisa che tali somme pari ad Euro 16.698,19, accantonate prudenzialmente, potranno essere liquidate ai beneficiari unicamente nell'eventualità che il giudizio pendente avanti la Suprema Corte di Cassazione si concluda con esito favorevole ai dipendenti stessi. Nell'eventualità che la Cassazione respingesse il ricorso presentato dagli ex dipendenti del Comune di Coriano e confermasse le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro 29 ottobre 2020, nn. 427 e 432, le somme accantonate saranno da considerare fra quelle di cui all'art. 68, comma 1, ultimo periodo, del CCNL 21/5/2018, con la conseguenza che tali somme andranno ad incrementare il fondo del salario accessorio del personale dipendente, parte variabile dell'anno in cui l'Ente verrà a conoscenza dell'esito del giudizio o in quello successivo.

27. Le parti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lettera u) del CCNL 21/5/2018, stabiliscono di incrementare il fondo delle risorse di cui all'articolo 15 comma 5, del precitato CCNL 21/5/2018 dell'anno 2022, di euro 5.000,00. L'eventuale quota di tali somme non spese integreranno il fondo del personale dipendente dell'anno 2023 ai sensi dell'art. 68 comma 1 ultimo periodo del CCNL 21/5/2018. Tale incremento del fondo delle posizioni organizzative, in analogia con quanto già disposto per il 2021, varrà solo per l'anno 2022. Per il 2023, se si vorrà conservare tale incremento del fondo a favore delle posizioni organizzative, si dovrà nuovamente contrattare l'istituto.

28. Qualora le risorse per l'indennità di turno del corpo di Polizia Locale di cui all'art. 23 del CCNL 21/5/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) individuate fra le risorse stabili della tabella allegata, pari a Euro 380.000,00, non fossero sufficienti a coprire l'intero fabbisogno annuale, si attingerà dalla voce delle risorse variabili destinate a tale finalità e quantificate in euro 45.600,00. Tale quota sarà finanziata con le risorse di cui all'articolo 67 comma 3 lettera e) del medesimo CCNL 21/5/2018 (risparmi straordinario anno 2021). Nell'ipotesi in cui tali risorse non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata all'incentivo di produttività dell'anno 2022 di tutto il personale.

29. Qualora le risorse della parte stabile destinate all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018, all'indennità condizioni di lavoro per il personale del corpo di Polizia Locale e all'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL 21/5/2018, non fossero sufficienti a coprire l'intero fabbisogno annuale, si attingerà dalla voce delle risorse variabili destinate a tale finalità

e quantificate in euro 5.000,00. Tale quota sarà finanziata con le risorse di cui all'articolo 67 comma 3 lettera e) del medesimo CCNL 21/5/2018 (risparmi straordinario anno 2021). Nell'ipotesi in cui tali risorse non siano utilizzate per intero, la parte non utilizzata sarà destinata all'incentivo di produttività dell'anno 2022 di tutto il personale, fermo restando quanto stabilito al comma 25.

30. Le parti, facendo seguito a quanto stabilito dall'art. 1 comma 29 del CCDI di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno 2021 sottoscritto in data 18 novembre 2021, stabiliscono di inserire per l'annualità 2022 una nuova fattispecie di specifiche responsabilità di cui all'articolo 70-quinquies, comma 1 del CCNL 21/5/2018, attualmente disciplinate dall'articolo 7 del CCDI normativo 21/02/2019. Trattasi di un nuovo modello di riferimento in merito alle responsabilità gravanti sul personale adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri e correlato alla realizzazione a regola d'arte degli impianti e collegamenti elettrici, nonché alla movimentazione delle scenografie teatrali. Il comma 2 dell'articolo 7 del CCDI normativo 21/02/2019 viene pertanto sostituito come segue:

“ 2. L'individuazione di specifiche responsabilità è fatta dal dirigente, sulla base dei seguenti modelli di riferimento: a) impostazione e gestione iniziale di nuove attività, anche previste da norme di legge o da organi politici collegiali; b) servizi forniti a terzi che realizzano un interesse, anche economico, dell'Ente; c) impostazione e gestione iniziale di un processo completo e riconduzione dei processi produttivi a un'unica posizione di lavoro; d) riorganizzazione dei processi che competono alle strutture organizzative la cui responsabilità permane al dirigente; e) testimonianza costante all'autorità giurisdizionale in ragione dei verbali redatti per controlli edilizi non rientranti nei compiti della polizia locale; f) responsabilità gravanti sul personale adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri e correlato alla realizzazione a regola d'arte degli impianti e collegamenti elettrici, nonché alla movimentazione delle scenografie teatrali.”.

Le parti inoltre stabiliscono di sostituire il comma 4 dell'articolo 7 del CCDI normativo 21/02/2019 come segue:

“4. Il compenso per la realizzazione dell'incarico per specifiche responsabilità è stabilito nella misura massima di Euro 1.500,00 ed è graduato in relazione alla rilevanza dell'incarico, misurabile attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia operativa e responsabilità di risultato. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell'incarico. L'importo massimo può essere oggetto di revisione in sede di contrattazione per la destinazione delle risorse decentrate, nei limiti previsti dalla contrattazione nazionale. Per la fattispecie di cui all'articolo 7 comma 2 lettera f), le parti stabiliscono che annualmente possa essere assegnata una cifra massima pari a euro 500,00, confermando comunque i vincoli e i criteri indicati al successivo comma 5 e 6 del presente articolo 7.”

Le risorse di cui al presente comma sono evidenziate in tabella “B” in una specifica riga denominata “indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 ex art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 per il personale di cat. B3 adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri”.

Delegazione trattante di parte datoriale

Il presidente: Segretario Generale F.to Diodorina Valerino

Delegazione trattante di parte sindacale

R.S.U. F.to Luisè L.

R.S.U. F.to Ricciato L.

R.S.U. F.to Del Bianco R.

R.S.U. F.to Vitali C.

R.S.U. F.to Brandi F.

R.S.U. F.to Tamburini F.

R.S.U. F.to Balducci S.

R.S.U. F.to Nanni M.

R.S.U. F.to Rosetti F.

R.S.U. F.to Casali M.

R.S.U. F.to De Chiara R.

R.S.U. F.to Scipioni R.

R.S.U. F.to Ferri L.

R.S.U. F.to Cellarosi M.

R.S.U. F.to Frisoni D.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

R.S.U.

(Organizzazioni Sindacali territoriali firmatarie del CCNL)

CGIL F.P. F.to Giacomini O.

CISL F.P. F.to Bernardi G.

UIL F.P.L. F.to Bianchi A.

C.S.A. F.to Scipioni R.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa ANNO 2022

DESCRIZIONE	2016	2022
Risorse stabili: (art.67 co.1 e 2 CCNL 21/05/2018)		
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2003 - (ART.31 CO 2 CCNL 2002-05)	2.659.729,05	
INCREMENTI CCNL 2002-05 - (ART. 32 COMMI 1,2,7)	340.622,30	
INCREMENTI CCNL 2004-05 - (ART. 4. COMMI 1,4,5 PARTE FISSA)	183.263,84	
INCREMENTI CCNL 2006-09 - (ART. 8. COMMI 2,5,6,7 PARTE FISSA)	219.038,00	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO - (DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.14 CCNL 2002-05 - N.1 CCNL 2008-09)	73.635,17	
INCREMENTO PER RIORGANIZZAZIONI CON AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15 CO 5 CCNL 1998-2001 PARTE FISSA)	532.787,00	
RIDUZIONI FONDO PER PERSONALE ATA, POSIZIONI ORGANIZZATIVE, PROCESSI ESTERNALIZZAZIONE	-193.559,56	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - ART. 14 CO 1 CCNL 1998-2001 (ART. 67 CO.2 lett. g) CCNL 21/05/2018)	3.969,00	
FONDO RETRIBUZIONE POSIZIONE E RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE (DESTINAZIONE FONDO 2017)	-410.215,94	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ART. 67 CO.1 CCNL 21/05/2018 (di cui € 3.969 su cap. 33610/5 straord)		3.409.268,86
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO al 2021 - ART.67 CO. 2 lett. c) CCNL 21/05/2018 (EX ART. 4 CO 2 CCNL 2000-01)	546.226,62	660.070,59
Euro 83,20 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2015 (1113 unità t.i. e 84 unità t.d. - nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2019 (art. 67 co.2 lett. a) CCNL 21/05/2018)		99.590,40
INCREMENTI PEO dal 2019 ART.67 CO.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18)		97.333,34
Risorse riassorbite ai sensi art.2 co.3 DLgs 165/2001 (art. 67 co.2 lett. d) CCNL 21/05/2018)		0,00
Importi per personale trasferito in processi associativi-delega-trasferimento funzioni (art.67 co.2 lett. e) CCNL 21/05/2018)		0,00
ART. 67 CO. 2 lett. f) - solo Regioni		0,00
Incremento dotazione organica (art. 67 co.2 lett. h) CCNL 21/05/2018)		0,00
CALCOLO RISORSE STABILI	3.955.495,48	4.266.263,19
Risorse riassorbite ai sensi art.2 co.3 DLgs 165/2001 (art. 67 co.2 lett. d) CCNL 21/05/2018)		
Importi per personale trasferito in processi associativi-delega-trasferimento funzioni (art.67 co.2 lett. e) CCNL 21/05/2018)		
ART. 67 CO. 2 lett. f) - solo Regioni		
Incremento dotazione organica (art. 67 co.2 lett. h) CCNL 21/05/2018)		
RIDUZIONE ART.9 CO.2 BIS DL.78/2010 MODIFICATO ART.1 CO.456 L.147/2013-CERTIFICATO REVISORI 3/9/2015 - consolidamento decurtazione (62.803,62 riconduz. F.do 2020+242.894,07 riduz. N.dip)	-305.697,69	-305.697,69
TOTALE RISORSE STABILI	3.649.797,79	3.960.565,50
RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 (come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18 e Delibera Sezione Autonomie 19/2018)		
Euro 83,20 x n.dip.ti in servizio al 31/12/2015 (1113 unità t.i. e 84 unità t.d. - nota ARAN 2008/2019 del 14/3/19) - dal 2019 (art. 67 co.2 lett. a) CCNL 21/05/2018)		-99.590,40
INCREMENTI PEO dal 2019 ART.67 CO.2 lett. b) CCNL 21/05/2018 (fuori dal tetto previsto dall'art.23 co.2 D.Lgs.75/2017 come da Dichiarazione Congiunta n.5 CCNL 21/05/18)		-97.333,34
TOTALE RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO	0,00	-196.923,74
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	3.649.797,79	3.763.641,76
Risorse variabili: (soggette al limite)		
Rec.Evas.Tributi (Dlgs446/97-art.59,co1-lett.p)CorteConti s.u 51/2011_circ.Rgs16/2012	41.434,00	0,00
Importi una tantum frazioni RIA mens.residue ratei cessazioni 2021 (art.67 co.3 lett. d)		10.405,29
Incentivo messi notificatori art. 54 CCNL 14/9/2000 (art.67 co.3 lett. f)	2.000,00	2.000,00
art.67 co.3 lett. g) - solo case da gioco		
1,2% monte salari 1997 art.67 co.4/art. 67 co. 3 lett. h) (ex art. 15 comma 2)	294.774,00	294.774,00
obiettivi piano performance art.67 co.5 lett. B)/art. 67 co. 3 lett. i) (ex art. 15 comma 5)	458.849,90	405.360,19
per trasferimenti personale/funzioni ex art. 67 comma 2 lett. e) (art.67 co.3 lett. k)		
eventuale integrazione ex art.15 comma 2 fino all'1,2% monte salari 1997 (art.67 co.4)		
Progetto Servizi repressione abusivismo-giocatori-prostituzione (art.67 co.5 lett. b)	50.000,00	
Progetto SUN DG 61/2020 (art.67 co.5 lett. b) e DG 2022/177	63.120,00	76.570,00
Compenso avvocati art.37 CCNL finanziati dall'ente	17.622,75	34.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	927.800,65	823.109,48
Riduzioni in relazione al personale in servizio L.208/2015 art. 1 co. 236	-30.924,45	
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	4.546.673,99	4.586.751,24
TOTALE RISORSE SOGGETTE AL LIMITE (anno 2016 definito con DD 328/2017)	4.546.673,99	
RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2020 -1 dir.avv. + 1dip.avv) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	15.000,83	
RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2021 -1 dir.avv.) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	288,50	
RIDETERMINAZIONE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE PER TRASFERIMENTO RISORSE DA FONDO DIRIGENTI A FONDO DIPENDENTI-incremento fondo variabile a favore degli incentivi avvocati per SPESE COMPENSATE.art.37 CCNL 23/12/99 (risorse che transitano dal fondo dirigenti al fondo dipendenti - dal 2022 0 dir.avv.) ai sensi della delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie 17/2019 e della circ. RGS 16/2020	24.787,92	
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE (limite rideterminato col presente atto a seguito di trasferimtno risorse da fondo dirigenti a fondo dipendenti)	4.586.751,24	4.586.751,24

TOTALE RISORSE STABILI FUORI DAL TETTO (non soggette al limite)	0,00	196.923,74
Risorse variabili: (non soggette al limite)		
Piani di razionalizzazione DL 98/2011 (art.67 co.3 lett. b)		0,00
1-Economie buoni pasto anno precedente x covid (art.1 co 870 Legge di Bilancio 178/2020)		0,00
2-Economie straordinario anno precedente (art.67 co. 3 lett. E)		50.601,44
3-Economie risorse stabili art.67 co.1 e 2 anno precedente certificate (art.68 co.1, ultimo periodo)	248.366,17	
4-Competenze professionali avvocati (in relazione all'entrata)	22.521,00	49.779,36
5-Incentivi anti-evasione IMU-TARI co.1091 L. 145/2018-Legge di Bilancio 2019		
6-Incentivo Funzioni Tecniche art.113 DLgs. 50/2016	118.436,63	308.258,22
7-Incentivo Progettazione art.93 DLgs. 163/2006 abrogato dal DLgs 50/2016 - competenze anno 2013		8.155,87
8-Incentivo condono L.326/2003 (in relazione all'entrata - DG.____/2020)		0,00
9-Legge 546/1992 e s.m.i. (tributi-onorari difensori dell'ente in relazione all'entrata)		
10-Legge 546/1992 e s.m.i. (u.o. tributo-onorari difensori dell'ente in relazione all'entrata)	14.720,73	
11-Incentivo ISTAT - Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche (in relazione all'entrata)		10.095,93
12-Incentivo ISTAT - Censimento permanente della popolazione (in relazione all'entrata)		42.503,01
13-Risorse art.43 Legge 449/97 (Rimini HOLDING DD.1339/2022 5.451,01+1.785,99+[370,34+92,99 irap])	7.033,79	5.451,05
14-Risorse art.43 Legge 449/97 (Provincia di Rimini DD.1236/2022 834,88+208,71)		1.043,59
15-Risorse art.43 Legge 449/97 (DTR DD.____/2022)		0,00
16-Risorse art.43 L. 449/97 (Incentivo collaudo opere urbanizzazione in relazione all'entrata cap. 11000/E)		
17-Incentivo per collaudo distributori - in relazione all'entrata		
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	411.078,32	475.888,47
TOTALE FONDO ANNO 2022 previsione (stabili/variabili soggette al limite+stabili/variabili non soggette al limite)	4.997.829,56	5.259.563,45
Così ripartito:		
TOTALE RISORSE STABILI	3.649.797,79	3.960.565,50
di cui accantonamento PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2022 (DD 438 del 07/03/2022)		16.698,19
TOTALE RISORSE VARIABILI	1.348.031,77	1.298.997,95
TOTALE FONDO ANNO 2022 previsione	4.997.829,56	5.259.563,45
Contributi c/ente su Risorse stabili		
CONTRIBUTI C/ENTE SU RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO (26,12%)	1.056,97	1.036,70
CONTRIBUTI C/ENTE SU RISORSE STABILI (27,68%)	1.122.713,18	1.096.284,53
Contributi su risorse stabili	1.123.770,15	1.097.321,23
di cui accantonamento oneri su PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2022 (DD 438 del 07/03/2022)		4.593,33
Contributi c/ente su Risorse variabili		
CONTRIBUTI CARICO ENTE su Risorse Variabili soggette al limite x 24,45%	205.265,77	173.581,42
contributi su Incentivo messi notificatori art. 54 CCNL 14/9/2000 (art.67 co.3 lett. f)		490,00
contributi su Progetto SUN DG 61/2020 (art.67 co.5 lett. b)		18.866,85
Contributi su Comp.Avvocatura (c/ente 24,2293%) soggette al limite	9.919,12	8.237,96
1-contributi su Economie buoni pasto anno precedente x covid (art.1 co 870 Legge di Bilancio 178/2020)		0,00
2-Contributi su Economie straordinario anno precedente (art.67 co. 3 lett. e)	99.528,24	19.092,55
3-Contributi su Economie risorse stabili art.67 co.1 e 2 a.p. certificate (art.68 co.1, ultimo periodo)		
4-Contributi su Comp.Avvocatura (per soccombenza 24,2293%)	9.919,12	12.061,19
5-Contributi su Incentivi anti-evasione IMU-TARI co.1091 L. 145/2018-Legge di Bilancio 2019		
6-Contributi su Incentivi Funzioni Tecniche art.113 DLgs. 50/2016 (23,80+2,80)=26,60%	31.563,37	81.061,99
7-Contributi su Incentivi Progettazione art. 93 DLgs. 163/2006 abrogato - prog. 2013 (23,80+2,80)=26,60%		2.144,99
8-Contributi su Inc. Condono L.326/2003 (24,80%)		0,00
9-Contributi su Rec.Evasione Tributi (24,406%)	10.112,39	
10-Contributi su Inc. Soccombenza Tributi (24,406%)	3.593,33	
11-Contributi su Inc. ISTAT - Rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche (24,3807%)		2.462,04
12-Contributi su Inc. ISTAT - Censimento permanente della popolazione (24,80%)		14.025,99
13-Contributi Rimini HOLDING DD.1339/2022 5.451,01+1.785,99+[370,34+92,99 irap]	1.708,12	1.322,66
14-Contributi Provincia di Rimini DD.1236/2022 (203,54+50,90)		254,44
15-Contributi DTR DD.____/2022		0,00
16-Contributi su Incentivo collaudo opere urbanizzazione - in relazione all'entrata cap. 11000/E		
17-Contributi su incentivo per collaudo distributori - in relazione all'entrata		
Contributi su risorse variabili	371.609,46	333.602,08
TOTALE CONTRIBUTI A CARICO ENTE	1.495.379,61	1.430.923,31
TOTALE FONDO RISORSE STABILI (competenze+contributi)	6.493.209,17	6.690.486,76
		previsione 2022

Dimostrazione rispetto limite art. 20 co. 2 DLgs 75/2017 = fondi 2016	2016	2022
fondo salario accessorio dipendenti	4.546.673,99	4.586.751,24
fondo posizioni organizzative e alte professionalità	410.215,94	410.215,94
fondo dirigenti	866.335,25	826.258,00
fondo Segretario generale	16.268,33	16.259,28
parziale Verifica rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017	5.839.493,51	5.839.484,46
Fondo straordinario	302.345,00	302.345,00
Verifica rispetto limite art. 23 co. 2 DLgs 75/2017 complessiva	6.141.838,51	6.141.829,46

destinazione risorse decentrate anno 2022-fondo personale dipendente art. 68 CCNL 21/5/2018		
istituti contrattuali finanziati con risorse stabili	destinate 2022	costituite 2022
indennità di comparto 2004 art. 33 CCNL 2004 (dip. ruolo e non ruolo) (utilizzo vincolato)	586.000,00	
indennità educatori asili nido art. 31 CCNL 14/9/2000	61.000,00	
indennità aggiuntiva educatori-insegnanti 00-01 art. 6 CCNL 5/10/2001	63.000,00	
indennità direzione staff	15.000,00	
PEO: somma necessaria per finanziare le progressioni orizzontali attribuite fino al 1/1/2021 al personale in servizio nell'anno 2022 comprensivo del differenziale a regime in base al nuovo CCNL 21/5/2018 (utilizzo vincolato)	2.195.047,31	
PEO somma necessaria a finanziare le progressioni economiche ritenute nulle con le sentenze della Corte di Appello di Bologna – Sezione Lavoro n. 427 e 432 depositate in data 29/10/2020 ex dipendenti del Comune di Coriano: quota anno 2022 accantonamento (D.D.438/2022)	16.698,19	
PEO: nuove progressioni con decorrenza 1/1/2022	150.000,00	
indennità turno corpo P.L. art. 23 CCNL 21/5/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	380.000,00	
indennità turno altri servizi art. 23 CCNL 21/5/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000)	84.000,00	
indennità reperibilità art. 24 CCNL 21/5/2018	20.000,00	
indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018	222.000,00	
indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 21/5/2018	24.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 (indennità di disagio) del personale del Settore Polizia Locale	14.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 - per attività disagiate (con esclusione del personale della P.L.)	13.820,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 - per attività comportanti rischio	30.000,00	
indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 - per attività comportanti maneggio valori	8.000,00	
indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 2 CCNL 21/5/2018 - ex indennità specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lettera i) del CCNL 1° aprile 1999 così come intergrato dall'art. 36, comma 2 del CCNL 22 gennaio 2004	27.000,00	
indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 ex art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 (con esclusione delle indennità di cui al rigo successivo destinate al personale di cat. B3 dei Teatri)	40.000,00	
indennità specifiche responsabilità art. 70-quinquies c. 1 CCNL 21/5/2018 ex art. 17, comma 2, lettera f) del CCNL 1° aprile 1999 per il personale di cat. B3 adibito alle mansioni di macchinista, elettricista, fonico e tecnico audio video dei Teatri	6.000,00	
compensi al personale della P.L. disciplinati dall'art. 56-ter del CCNL 21/5/2018 e dall'art. 22 comma 3-bis del D.L. 50/2017	0,00	
inquadramento contrattuale area vigilanza (le somme pari a Euro 11.180,00 sono già state eliminate in sede di costituzione delle risorse decentrate)	0,00	
inquadramento contrattuale 1^ e 2^ q.f.	0,00	
trasferimento somme sul fondo posizioni organizzative di cui all'art. 15 comma 5 del CCNL 21/5/2018 (ai sensi dell'art. 7 comma 4 lettera u) CCNL 21/5/2018)	5.000,00	
totale risorse decentrate stabili destinate/costituite	3.960.565,50	3.960.565,50
istituti contrattuali finanziati con risorse variabili	destinate 2022	costituite 2022
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018 per rilevazione prezzi/rilevazioni statistiche	10.095,93	
incentivo ISTAT - art. 70-ter CCNL 21/5/2018-Censimento permanente della popolazione	42.503,01	
incentivo recupero evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 (*)		
incentivo per la progettazione e l'innovazione art. 93 D.Lgs. 163/2006	8.155,87	
incentivo per funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. 50/2016	308.258,22	
incentivo avvocatura (Euro 34.000,00 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 a carico del bilancio dell'ente in quanto il giudice ha compensato le spese + Euro 49.779,36 per incentivo art. 27 CCNL 14/9/2000 rimborsati dalla parte soccombente)	83.779,36	
Incentivo soccombenza tributi (D.Lgs. 546/1992 art. 15) (*)		
incentivo notificazione atti art. 54 CCNL 14/9/2000	2.000,00	
incentivo personale educatore insegnante	0,00	
incentivo di produttività obiettivo annuale	25.000,00	
con D.G. 52/2013 e da ultimo prorogato con D.G. 61/2020 e modificato con D.G. 109/2021 e successivamente con D.G. 177 del 17/5/2022)	76.570,00	
indennità turno corpo P.L. art. 23 CCNL 21/5/2018 (comprensivo dei compensi di cui all'articolo 24 del CCNL 14/9/2000) - quota che verrà utilizzata successivamente a quella indicata sulla parte stabile del fondo	45.600,00	
indennità di servizio esterno art. 56-quinquies CCNL 21/5/2018, indennità di funzione art. 56-sexies CCNL 21/5/2018, indennità condizioni di lavoro art. 70-bis CCNL 21/5/2018 (indennità di disagio) del personale del Settore Polizia Locale - quota che verrà utilizzata successivamente a quelle indicate sulla parte stabile del fondo	5.000,00	
incentivo al merito ed alla produttività di tutto il personale dell'ente (tempo indeterminato, determinato, distacco sindacale art. 39 CCNL 2004) - quota riferita alla performance organizzativa e a quella individuale comprensiva anche della maggiorazione del premio individuale di cui all'articolo 69 del CCNL 21/5/2018	692.035,56	
totale risorse decentrate variabili destinate/costituite	1.298.997,95	1.298.997,95
totale risorse decentrate stabili e variabili destinate/costituite	5.259.563,45	5.259.563,45

(*) l'importo sarà quantificato con successivo atto gestionale e sarà automaticamente destinato a tale finalità



Rimini



Rimini

Oggetto CCDI 2022 Comune di Rimini
Rimini 28 Ottobre 2022

Le sottoscritte organizzazioni sindacali di categoria, pur sottoscrivendo il CCDI con il Comune di Rimini per l'anno 2022, ribadiscono, in linea di principio, la loro contrarietà, nella determinazione del criterio di gestione delle P.E.O. relativo alla decisione di creare, nell'ambito dei vari dipartimenti, due graduatorie distinte, una per le posizioni economiche apicali di tutte le categorie di appartenenza e l'altra per la rimanente parte del personale.

Il contratto decentrato prevede che il 20% della quota PEO del fondo 2022 sia destinata agli apicali che sono circa il 30% degli idonei a partecipare alla selezione, mentre per tutti gli altri, che sono circa il 70% degli aventi diritto spetta l'80% delle risorse.

Considerato che in sede di prima applicazione contrattuale nel 2018 e con l'accordo di tutti, gli apicali di ogni categoria erano stati esclusi dagli scorrimenti e che negli anni 2019 e 2020 era stato applicato un criterio a graduatorie separate peggiore di quello adottato nel presente CCDI (circa il 17% delle risorse per gli apicali e circa l'83% per tutti gli altri), criterio che nel 2021 era stato portato a 20% per gli apicali e 80% per gli altri, come concordato per l'anno corrente.

Ritengono il sistema penalizzante le possibilità di progressione per tutti gli apicali, a vantaggio degli scorrimenti nelle altre fasce e quindi ribadiscono che sarebbe stato necessario per quest'anno inserire anche gli apicali nelle graduatorie ordinarie.

Difatti, se l'operazione di separazione fra apicali e tutti gli altri aveva un senso in fase di prima applicazione, per facilitare gli scorrimenti in tutte le fasce dopo un periodo di blocco, il renderla stabile crea un "vulnus" nei confronti degli apicali stessi che di fatto vedono compressa la loro possibilità di progressione rispetto a quella degli altri dipendenti.

UILFPL
Alfredo Bianchi

CISLFP
Giuseppe Bernardi