

COMUNE DI LAGO

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE (ARTT. 79 e 80 CCNL 16/11/2022)

In data 12/12/2023 ore 12.15 presso la Residenza Municipale del Comune di Lago, ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente-Segretario generale: Alfio Bonaventura

Resp. Servizio Finanziario: Francesco Giordano

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL : GIUSEPPE RINALDI F.P.

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL : ANTONELLO BORSANI F.P.

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL: LUCIO CATALDI F.P.L.

Organizzazione sindacale Territoriale CSA: PIERFRANCESCO LINCOL

R.S.U. _

Si premette che è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica con delibera di G.C. n°95 del 14.11.2023 ed è stata convocata la delegazione trattante per il giorno 12 dicembre ore 11,00, giuste pec del 08.12.2023 prot.6866, per la ripartizione del fondo relativo alle risorse decentrate anno 2023.

Le parti prendono atto:

- della costituzione del fondo risorse decentrate per complessive € 199.130,94 di cui € 62.592,19 di risorse stabili ed € 136.538,75 di risorse variabili, giusta determina n° 42 del 22.11.2023;
- che il fondo è soggetto a limite ai sensi dell'art. 33 c.2 DL 34/2019. Pertanto le somme da contrattare ammontano ad 40.000,12 come dettagliatamente descritto nel prospetto allegato;
- della destinazione delle risorse integrative non disponibili alla contrattazione integrativa ammontanti ad € 159.130,82 per indennità di comparto, progressioni orizzontali, differenziali B3-B1 E D3-D1 e compensi per specifiche disposizioni di legge (parte stabile e variabile);
- che tra gli indirizzi formulati dall'Amministrazione comunale con atto deliberativo di Giunta Comunale n.97 del 17.11.2023 vi è in particolare quello di destinare parte delle risorse decentrate disponibili alle progressioni con decorrenza 01/01/2023 al fine di ottimizzare il percorso di valorizzazione della professionalità acquisita dai dipendenti dell'Ente secondo le valutazioni del Nucleo di Valutazione per i titolari di EQ e dei Responsabili di Area per quanto concerne i dipendenti, nel rispetto del principio di selettività e delle quote limitate;
- che il numero dei differenziali stipendiali attribuibili nell'anno 2023 per ciascuna Area contrattuale è definito nella seguente tabella:

AREA	RISORSE NECESSARIE PER DIFFERENZIALE	N. DIFFERENZIALI ATTRIBUITI	BUDGET DESTINATO
Funzionari/EQ	euro 1.600		
Istruttori	euro 750		
Operatori Esperti	euro 650		
Operatori	euro 550		

Ai sensi dell'art. 14 del CCNL di Comparto del 16.11.2022, l'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area ai sensi dell'art. 52 comma 1-bis del D.gs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente in relazione alle risorse disponibili nel Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79, nel rispetto delle modalità e dei criteri definiti in questa sede.

- che si rende necessario confermare € 3.939,96 a carico della parte variabile del fondo a titolo di "indennità condizioni di lavoro" di cui all'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018 come rideterminata dall'art. 84 bis del CCNL di Comparto 2019-2021;
- che il fondo 2023 da impegnare per progressioni risulta pari ad € 5.500,00;

PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Requisiti di partecipazione

Concorrono alla selezione i dipendenti:

1- con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, anche in posizione di comando o distacco presso altri Enti, che negli ultimi 2 anni non hanno beneficiato di alcuna progressione economica; per il calcolo del requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;

2- che non siano stati sottoposti, nel biennio precedente all'anno in cui è stata avviata la selezione, a procedimenti disciplinari che si sono conclusi con provvedimento definitivo di irrogazione della sanzione superiore alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna Area, come di seguito indicato:

<i>Tabella Criteri di valutazione per le progressioni economiche orizzontali</i>				
AREA	Valutazione della performance triennio precedente	Esperienza professionale	Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi	Totale
Operatori	70	30	–	100
Operatori esperti	70	30	–	100
Istruttori	70	20	10	100
Funzionari E.Q.	70	15	15	100

I criteri specifici di valutazione utilizzati per predisporre le graduatorie finalizzate al riconoscimento della P.E.O. all'interno dell'Area di appartenenza sono i seguenti:

A. Valutazione della performance del triennio precedente

Si intende la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale più elevata fra i partecipanti di ciascuna area contrattuale. Agli altri partecipanti il punteggio sarà attribuito proporzionalmente a detto valore.

B. Esperienza professionale

Si intende l'anzianità maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione dell'istituto, con esclusione dell'anzianità necessaria per accedere alla selezione (anni due).

Il punteggio previsto per ciascuna Area contrattuale sarà attribuito secondo la seguente formula:

$$\text{Punteggio} = (\text{punteggio max per Area contrattuale}) \times (\text{n. anni e frazioni di anno di anzianità del candidato}) / (\text{n. anni o frazioni di anno anzianità più elevata tra i candidati ammessi all'interno della stessa Area}).$$

C. Competenze professionali acquisite a seguito di percorsi formativi

Le competenze professionali acquisite sono:

- quelle certificate a seguito di percorsi formativi presso scuole, enti e istituti formativi riconosciuti nell'ordinamento giuridico italiano;
- i titoli e le abilitazioni professionali conseguite fino alla data di decorrenza dell'attribuzione economica e giuridica della P.E.O., purché attinenti alle attività e funzioni del Comune;
- la frequenza certificata dal soggetto formatore a corsi di formazione o aggiornamento professionale nel triennio che precede l'anno di attivazione dell'istituto.

Ai titoli e alle abilitazioni professionali vengono attribuiti i punteggi come di seguito specificati distinti per Area contrattuale di appartenenza; per ciascuna tipologia di titolo, se ne può considerare solo uno e il possesso di ulteriori sarà valutato nell'ambito dell'ultima tipologia "Ulteriori titoli" se in essa ricompresi.

I corsi di formazione/aggiornamento già valutati ai fini di una progressione orizzontale, con esito positivo per il candidato, non saranno più considerati ai fini della valutazione di una nuova procedura di selezione comparativa.

Non sono valutabili i corsi per la formazione obbligatoria (es. corsi per mantenimento iscrizione in albi/ordini, prevenzione della corruzione, sicurezza luoghi di lavoro)

Non sono valutabili i titoli necessari, a normativa vigente, per l'accesso mediante concorso.

AREA DEGLI ISTRUTTORI	
<i>Titolo di accesso: diploma di scuola secondaria superiore</i>	
Titolo	Max 10
Laurea triennale	2
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

AREA DEI FUNZIONARI/EQ	
Titolo di accesso: Laurea triennale	
Titolo	Max 10
Laurea specialistica o Laurea Magistrale o Laurea vecchio ordinamento (assorbono la laurea triennale)	3
Abilitazione professionale	1
Ulteriori titoli: Lauree ulteriori o Titoli post-universitari (es. master I e II livello /corso di specializzazione /dottorato di ricerca)	1 per ogni titolo entro il limite (massimo di 3 punti)
Corsi di formazione e aggiornamento professionale	0, 2 per corsi di durata superiore almeno 6 ore, entro il limite di 3 punti

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria Area in ordine decrescente, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo di riferimento.

La disciplina contrattuale e di legge dispone che le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione vigente.

Saranno formulate graduatorie per ciascuna Area contrattuale. Nell'ambito di ciascuna graduatoria, in caso di pari punteggio tra due o più dipendenti si applicheranno, nell'ordine, i seguenti criteri di precedenza:

1. maggiore punteggio medio riportato nella valutazione della performance degli ultimi tre anni;
2. maggiore anzianità di servizio nella posizione economica;
3. maggior anzianità di servizio nell'Ente

4. minore/maggiore età anagrafica

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla P.E.O. ve ne fosse qualcuno ammesso con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

FONDO NON IMPEGNATO IN PROGRESSIONI

- Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

Ai sensi dell'art. 84 CCNL16/11/2022, per compensare l'esercizio di un ruolo che, in base all'organizzazione degli enti, comporta l'espletamento di compiti di specifiche responsabilità, attribuite con atto formale al personale appartenente alle Aree degli Operatori, Operatori Esperti, Istruttori e Funzionari ed EQ, che non risulti titolare di incarico di EQ, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del CCNL medesimo, può essere riconosciuta l'erogazione di un'indennità di importo non superiore a € 3.000 annui lordi, erogabili anche mensilmente, elevabili fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari ed EQ, con relativi oneri a carico del Fondo Risorse decentrate. A titolo esemplificativo e non esaustivo, possono rientrare in questa fattispecie:

1. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati ai processi digitalizzazione ed innovazione tecnologica della PA di cui al Codice dell'amministrazione in digitale (D. Lgs 7 marzo 2005, n. 82, e s.m.i – CAD); es: progettazione, realizzazione e lo sviluppo di servizi digitali e sistemi informatici; tenuta del protocollo informatico, gestione dei flussi documentali e degli archivi;
2. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati all'attuazione del Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati – GDPR (Regolamento Europeo 2016/679);
3. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio di compiti legati alle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale; nonché di responsabile dei Tributi;
4. specifiche responsabilità derivanti da compiti di tutoraggio o coordinamento di altro personale;
5. specifiche responsabilità derivanti dall'essere punto di riferimento, tecnico, amministrativo e/o contabile in procedimenti complessi;
6. specifiche responsabilità derivanti dai compiti legati allo svolgimento di attività di comunicazione e informazione;
7. specifiche responsabilità derivanti da incarichi che possono essere assegnati anche temporaneamente a dipendenti direttamente coinvolti in programmi o progetti finanziati da fondi europei o nazionali (PNRR, Fondi della Politica di Coesione ecc...): project manager e personale di supporto;
8. specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
9. specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
10. specifiche responsabilità derivanti dall'esercizio delle funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori;
11. specifiche responsabilità per l'esercizio delle funzioni di cancelliere presso gli uffici del Giudice di Pace;
12. specifiche responsabilità per l'esercizio di funzioni di RUP come individuato dal [Codice dei Contratti](#), D.Lgs n. 50 del 2016;
13. specifiche responsabilità derivanti dall'incarico di Vice Segretario in attuazione alla disciplina derogatoria dell'istituto ordinario del Vice Segretario di cui all'art. 16 ter, commi 9 e 10 del DL n. 162/2019, convertito in L. n. 8/2020.

Il provvedimento di incarico dovrà espressamente prevedere la spettanza del compenso per la specifica responsabilità attribuita, da distinguere dalla normale responsabilità di procedimento ex art. 5 della legge n. 241/90 e s. m. e i.

L'importo della indennità riconosciuta per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene determinata dal Responsabile dell'Area/Settore, in relazione al budget assegnato. Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico.

L'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale specifica indennità verrà fatta in base alla verifica dei procedimenti gestiti con applicazione dei seguenti criteri:

- attività di staff considerate di particolare importanza;
- distinzione tra gestione attiva e di supporto;
- grado di complessità del procedimento gestito;
- grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria;
- grado di complessità e articolazione dei rapporti esterni;
- grado di approfondimento normativo;

- strategicità del servizio rispetto alle politiche dell'Amministrazione;
- coordinamento di attività e di dipendenti.

Le indennità di che trattasi, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate a consuntivo, entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di riferimento all'interno del budget assegnato all'Area/Settore.

DESCRIZIONE DELLA SPECIFICA RESPONSABILITA'	INDENNITA'
Responsabilità di servizio e/o ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti all'Area degli Istruttori	DA € 1.000,00 AD € 3.000,00
Responsabilità di servizio e/o ufficio e di procedimenti amministrativi ad esso inerenti appartenenti all'Area degli operatori esperti	DA € 1.000,00 AD € 3.000,00

Indennità condizioni di lavoro

L'Ente corrisponde un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute. Il rischio è destinato a compensare prestazioni comportanti esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.

Il disagio si configura in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e l'integrità personale del lavoratore, può risultare rilevante, per le condizioni sostanziali o temporali o relazionali che caratterizzano alcune prestazioni lavorative, sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali mansioni, condizionandone l'autonomia temporale o relazionale.

Quanto all'importo delle indennità, nel parere l'ARAN afferma che: "poiché il disagio è sicuramente una condizione meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile dell'indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio".

Indennità di funzione Polizia Locale

In applicazione all'art. 97 del CCNL 2019-2022 gli Enti possono erogare al personale di Polizia Locale, inquadrato nell'Area degli Istruttori e nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione che non risulti titolare di un incarico di EQ, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

L'ammontare dell'indennità è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito secondo i rispettivi ordinamenti o quelli definiti dalla normativa regionale prevista in materia e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 3.000 annui lordi da corrispondere per dodici mensilità, elevabile fino ad un massimo di € 4.000 per il personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione.

L'indennità non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 84 del vigente CCNL del Comparto "Indennità di specifiche responsabilità" e viene corrisposta al personale dell'Area degli Istruttori all'interno del budget complessivo assegnato al responsabile dell'Area/Settore.

Indennità di reperibilità:

Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti (protezione civile, ambiente, servizi anagrafici, cimiteriali, manutentivi), è istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato, secondo criterio di rotazione dei soggetti coinvolti, con la somma di € 3,78 per 4 ore al giorno (€10,33/3 + magg. 10%), per un massimo di 6 giornate mensili cadauno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall' art. 79 dal CCNL di Comparto 2019-2021 previa costituzione del fondo straordinario per la retribuzione delle effettive ore di reperibilità prestate, salvo compensazione. La suddetta indennità viene corrisposta all'interno del budget complessivo assegnato al responsabile dell'Area/Settore.

Progettualità

Per quanto riguarda i progetti obiettivo/performance individuale ogni Responsabile di Area potrà provvedere all'elaborazione di apposito progetto sulla base dell'attività programmatica dell'Ente.

A tal proposito gli intervenuti hanno manifestato la seguente ripartizione del fondo per gli istituti accessori di parte variabile, pari ad € 34.522,85 comprensive delle risorse di parte stabile non spese nel 2022 (€ 15.779,70) e applicate tra le risorse variabili sottratte al limite nel 2023.

Compensi aggiuntivi ai titolari di E.Q.:

Costituiscono compensi aggiuntivi per i titolari di E.Q., in aggiunta alla retribuzione di posizione e risultato, quelli previsti dall'art. 20 del CCNL del 16/11/2022.

Per quanto riguarda gli incentivi di all'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 e s.m.i. è stato stabilito con la legge di bilancio 2018 (L. 27/12/2017, n. 205, con il comma 526 dell'articolo 1), che *“Gli incentivi di cui al presente articolo fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per i singoli lavori, servizi e forniture”*. Pertanto, detti incentivi non confluiscono nel capitolo di spesa relativo al trattamento accessorio ma fanno capo al capitolo di spesa dell'appalto (spesa corrente o per investimenti).

Gli incentivi ai dipendenti per funzioni tecniche sono attualmente disciplinati dall'articolo 45 del nuovo Codice dei contratti (Dlgs. 36/2023), che rinvia all'allegato I.10 per l'elenco delle attività da incentivare. Il primo comma dell'articolo 45 richiamato specifica che i costi relativi alle attività tecniche elencate nell'allegato I.10 sono posti a carico degli stanziamenti previsti per «le singole procedure» di affidamento di lavori, servizi e forniture negli stati di previsione della spesa o nei bilanci delle stazioni appaltanti e degli enti concedenti.

Pertanto, alla luce del parere del parere della RGS del 12 settembre 2023 (prot. n. 225928), che ha precisato che gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'articolo 45, comma 4, del decreto legislativo n. 36/2023 devono essere ricompresi nel fondo delle risorse decentrate, l'ammontare complessivo previsto nei quadri economici di progetto e stanziamenti di bilancio, qui riportato, ammonta ad € 111.800,18.

La ripartizione avverrà sulla base di apposito regolamento, compatibilmente con le previsioni del menzionato art.45.

Per tutto quanto non previsto e disciplinato dal presente CCDI, si rinvia al CCNL nella versione vigente.

Il verbale è chiuso alle ore 12.55-

Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente: _Alfio Bonaventura

Resp. Settore Finanziario: Francesco Giordano

Per la delegazione sindacale:

R.S.U. _____//////////////////_____

Firmato

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL : GIUSEPPE RINALDI F.P.

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL : ANTONELLO BORSANI F.P.

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL: LUCIO CATALDI F.P.L.

Organizzazione sindacale Territoriale CSA: PIERFRANCESCO LINCOL

COMUNE DI LAGO

RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DECENTRATE (ARTT. 79 e 80 CCNL 16/11/2022)

In data 22 dicembre 2023 in video chiamata ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte pubblica:

Presidente-Segretario generale: Alfio Bonaventura

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL F.P.

Organizzazione Sindacale Territoriale UIL F.P.L.

Premesso che in data 12/12/2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI di ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023 e che la Giunta Comunale ha autorizzato il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di CCDI per il predetto anno;

Visto il parere favorevole del Revisore Unico (verbale n°5/2023) sulla compatibilità finanziaria della costituzione del fondo per l'anno 2023 nonché quello favorevole (verbale n°6/2023) sulla compatibilità dei costi con i vicoli di bilancio e sulla coerenza degli stessi con i vincoli posti dal CCNL e dalle norme di legge;

Le parti, come sopra costituite, sottoscrivono in via definitiva il CCDI di destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023 come da allegato verbale relativo all'ipotesi sottoscritta in data 12/12/2023 il cui contenuto è qui richiamato per farne parte integrante e sostanziale.

Il Presidente

Alfio Bonaventura


UIL F.P.L.

Lucio Cataldo


CISL F.P.

Antonello Borsani
