

COMUNE DI GAVI (AL)
CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
Parte Economica Annualità 2022 – CCNL 21/05/2018

VERBALE SOTTOSCRIZIONE IPOTESI DI
ACCORDO ECONOMICO
PER L'ANNUALITÀ 2022

Il giorno _____ alle ore _____ del mese di _____ dell'anno duemilaventidue presso la Residenza Municipale del Comune di GAVI, a seguito di convocazione dei soggetti giuridici competenti per la definizione del contratto integrativo del personale non dirigente del Comune di GAVI. Per l'annualità 2022, le parti presenti prendono atto, da una parte, del permanere di una criticità notevole per l'epidemia causata dal Virus Sars-Cov2/Covid19; dall'altra, per il ritardo accumulato sulle liquidazioni dei compensi accessori dovuti al personale per l'anno 2022, imputabile in parte sicuramente all'emergenza sanitaria in corso e all'accumularsi degli adempimenti in generale.

Per l'annualità 2022 l'RSU concorda parimenti di richiedere l'intervento delle organizzazioni territoriali, per affrontare argomenti tecnici/complessi legati alla dinamica della massa salariale.

Ove ritenuto possibile e visto l'approssimarsi della scadenza del 16.12.2022, la parte pubblica richiede, con l'assenso delle parti sindacali, di poter procedere alla liquidazione delle indennità fisse e continuative (lasciando la produttività individuale al meccanismo delle valutazioni), la liquidazione altresì delle indennità di risultato ai responsabili del servizio per gli anni arretrati (2021 e 2022) e tutti gli istituti che, stante la assoluta necessità dell'accordo, possano essere ricondotti alla puntuazione contrattuale (amministrazione per accordi progressivi e per aree omogenee di accordo). La parte pubblica è consapevole che trattasi di una deroga al principio della unicità della contrattazione decentrata.

QUINDI, tanto premesso,

Le parti negoziali sono composte da:

Delegazione di parte pubblica

Avv. VALERII Stefano (Segretario Comunale) – **Presidente**

Sig.FRANCO SALA – RAGIONIERE – **Membro**

Organizzazioni Sindacali Locali

R.S.U. nella persona di LAURA FERRARI

Organizzazioni Sindacali Territoriali, nelle persone di:

_____ – CISL FPS

_____ – CGIL FP

_____ – UIL FP

_____ – CSA RAL

PREMESSE

LE PARTI COME SOPRA RAPPRESENTATE SOTTOSCRIVONO

La seguente ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo a valere per l'annualità economica anno 2022 e, per la parte normativa redatta ai sensi del CCNL 21/05/2018, rimandano al CCI 2018 vigente, specie per gli istituti non trattati. Il presente contratto rinvia al 2022 le disposizioni modificative contenute nel nuovo CCNL siglato in via definitiva alla data del 16/11/2022.

RICHIAMATI:

- La deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del ____/2022, avente ad oggetto: **“COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE E RIDETERMINAZIONE ANNO 2022. LINEE GUIDA ALLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA. RICHIESTA PARERE AL REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE DI GAVI”**.
- Il parere favorevole del Revisore dei Conti del Comune di GAVI, sul *quantum* e sulla allocazione finanziaria del Fondo risorse decentrate anno 2022, espresso con nota in data _____, non allegato materialmente all'ipotesi del presente CCI 2022 parte economica, ma reso disponibile *per relationem* con il presente contratto;
- Il CCNL 21/5/2018 del personale del comparto Funzioni Locali ed in particolare l'articolo 67 del medesimo che disciplina la costituzione del “Fondo risorse decentrate”, destinato allo sviluppo delle risorse umane ed alla produttività;
- l'art. 67 succitato prescrive il metodo di calcolo del “Fondo risorse decentrate” destinato all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività, a partire da un importo unico consolidato di tutte le risorse stabili relative all'anno 2017;
 - la disciplina dell'art. 67 CCNL 21/5/2018 distingue le risorse decentrate in due categorie: la prima (comma 2) ricomprende tutte le fonti che incrementano stabilmente l'importo del fondo unico di cui al comma 1 del medesimo articolo, la seconda (comma 3), ricomprende risorse mediante le quali il Fondo può essere alimentabile annualmente con importi variabili di anno in anno;
 - l'art. 67 indica che l'importo unico consolidato delle risorse decentrate stabili, come certificate dal collegio dei revisori nel 2017, è da confermare con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi;
 - le linee guida per procedere alla liquidazione di quanto determinato con il presente provvedimento, dettate dalla Giunta Comunale, ricalcano quanto disposto nella gestione straordinaria/commissariale dell'Ente (esercizio finanziario 2020);
 - il comma 7 del medesimo art. 67, ai sensi del quale *“la quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017”*;

- la circolare della Ragioneria Generale n. 20/2017, che prevede che il Fondo delle Risorse decentrate debba essere certificato dal revisore dei conti, che ne attesta la compatibilità con gli stanziamenti del bilancio di previsione;

- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione n. 57/2018/Par, che ha approfondito due fattispecie tipiche:

1) la mancata costituzione del fondo nell'anno di riferimento: comporta che le economie di bilancio confluiscono nel risultato di amministrazione, "vincolato" per la sola quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale;

2) a fondo costituito, il contratto non sia stato sottoscritto nell'esercizio finanziario di riferimento: nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base del formale atto (determina) di costituzione del fondo di competenza dirigenziale, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono, per l'intero importo del fondo, nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.

Ciò posto, la Corte sottolinea che nel concetto di "quota del fondo obbligatoriamente prevista dalla contrattazione collettiva nazionale" non sono incluse le risorse variabili specificatamente disciplinate dalla contrattazione collettiva nazionale o dalla legge, né eventuali risorse trasferite dalla Regione, la cui natura di contributo di provenienza esterna rileva solamente ai fini della non assoggettabilità ai limiti di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010. Dunque, in assenza di costituzione del fondo e di successiva sottoscrizione del contratto, l'avanzo di amministrazione non potrà che finanziare solo gli istituti direttamente fissati dai Ccnl e non soggetti a destinazione sulla base del contratto decentrato.

- **il Punto n. 5.2 dell'Allegato n. 4/2 al D.lgs n. 118/2011, per quanto qui specificamente riportato:** *Le spese relative al trattamento accessorio e premiante, liquidate nell'esercizio successivo a quello cui si riferiscono, devono essere stanziati e impegnati in tale esercizio. Al momento della sottoscrizione della contrattazione integrativa l'Ente deve impegnare le obbligazioni relative al trattamento accessorio, imputandole contabilmente agli esercizi del bilancio di previsione in cui tali obbligazioni scadono o diventano esigibili. Alla fine dell'esercizio, qualora il contratto decentrato non fosse stato sottoscritto: sulla base della formale atto di costituzione del fondo "salario accessorio", acquisita la certificazione dell'Organo di Revisione, le risorse destinate al finanziamento del fondo risulterebbero comunque definitivamente vincolate. Non potendo però assumere il relativo impegno, le correlate economie di spesa confluirebbero nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili, secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio.*
- *Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane presenta natura di spesa vincolata, le risorse destinate alla copertura di tale stanziamento acquistano la natura di entrate vincolate al finanziamento del fondo, con riferimento all'esercizio in cui la costituzione del fondo si riferisce. Un primo controllo richiesto al Revisore pertanto conterà nel verificare che la spesa riguardante il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane sia stata interamente stanziata nell'esercizio in cui la costituzione del fondo stesso si riferisce, indirizzando la quota riguardante la premialità e il*

trattamento accessorio da liquidare nell'esercizio successivo alla costituzione del fondo pluriennale vincolato a copertura degli impegni destinati ad essere imputati all'esercizio successivo.

- la deliberazione n. 19/2018 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, resa nel 09.10.2018, rubricata: "Incrementi del Fondo Risorse decentrate CCNL Funzioni Locali e Vincoli di Spesa", in base alla quale è possibile effettuare "la correzione" dei Fondi anno 2016-2017-2018 inserendo le seguenti quote: 1) i differenziali relativi alle progressioni economiche anni 2016-2017 e 2018, previsti dal Contratto Collettivo del 21 maggio 2018, anni 2016 – 2018 con le differenti quote vigenti anno per anno; -2) lo 0,20% del M.S. del 2001, secondo il **CFL 21 del 30.10.2018 dell'ARAN**, che prevede: ***"Come deve essere correttamente applicato l'art.67, comma 1, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, secondo il quale nell'unico importo consolidato delle risorse stabili ivi previsto, confluisce anche l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004 (pari allo 0, 20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza) nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate nel 2017 per il finanziamento delle posizioni organizzative di alta professionalità?"***

• Relativamente alla particolare problematica esposta, in relazione alle modalità di utilizzo, dopo la stipulazione del CCNL del 21.5.2018, delle risorse dell'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004, destinate esclusivamente, al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative di alta professionalità, si ritiene opportuno fornire le seguenti indicazioni di carattere generale, distinguendo tre possibili fattispecie:

• ipotesi 1

• l'ente non ha in alcun modo istituito posizioni organizzative di alta professionalità alla data del 31.12.2017. In tal caso trova applicazione la disciplina dell'art.67, comma 1, penultimo ed ultimo periodi, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL 22.2004 confluisce nell'importo consolidato delle risorse stabili di cui al primo periodo del medesimo comma 1 dell'art.67;

• ipotesi 2

• l'ente al 31.12.2017 ha istituito posizioni organizzative destinando al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato tutte le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004. In tal caso, l'importo annuale di tali risorse rientra nell'ambito applicativo dell'art.15, comma 5, del CCNL del 21.5.2018. Pertanto, esso sarà portato in detrazione alle risorse stabili consolidate di cui al primo periodo del comma 1 dell'art.67 del medesimo CCNL del 21.5.2018 e ritornerà nelle disponibilità di bilancio dell'ente, nell'ambito della nuova disciplina per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

• ipotesi 3

• l'ente al 31.12.2017 ha istituito un limitato numero di posizioni organizzative di alta professionalità, destinando, pertanto, solo parzialmente le risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.2004, al finanziamento delle relative retribuzioni di posizione e di risultato. Pertanto, per quelle non destinate al finanziamento delle posizioni di alta professionalità, valgono le indicazioni dell'ipotesi 1; per la quota destinata, invece, a tale finalità, si farà riferimento alle indicazioni dell'ipotesi 2.

- I Contratti Collettivi Decentrati Integrativi previgenti, che continuano ad applicarsi per le parti non abrogate da disposizioni di legge e dal CCNL 21/05/2018 e non in contrasto con quanto disposto dal presente contratto integrativo e dal precedente CCI 2018.

ARTICOLO 1 OGGETTO E OBIETTIVI

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 7, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001: “Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese”.

Art. 40, c. 3-bis, D. Lgs. n. 165/2001: “La contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono”.

Art. 40, c. 3-quinquies, del D.Lgs.165/2001:

“3-bis.... Essa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali, tra i soggetti e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni.”

“3-quinquies. ... Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.”.

- la contrattazione integrativa non ha titolo a trattare materie diverse da quelle ad essa espressamente demandate dal CCNL; la delimitazione delle materie corrisponde all'interesse dei datori di lavoro, in quanto essa deriva anche dalle indicazioni del Comitato di settore che rappresenta tutte le amministrazioni del comparto;
- le materie oggetto di contrattazione non possono essere trattate dal contratto integrativo in termini diversi e più ampi di quelli stabiliti dal CCNL: così, se il CCNL stabilisce che una determinata materia deve essere trattata dal contratto integrativo solo nei “criteri generali” non è possibile disciplinarla integralmente in tale sede;
- il contratto integrativo non può violare in alcun modo i vincoli derivanti dal CCNL; questo non vale solo per i vincoli di carattere finanziario, ma anche per ogni altro tipo di vincolo;
- il contratto integrativo non può comportare oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

L'eventuale sottoscrizione di un contratto integrativo in violazione dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs.165/2001 determina l'applicazione del sistema sanzionatorio ivi direttamente ed espressamente previsto: “le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile”. Tale evenienza può tradursi anche nella necessità di dover procedere al recupero delle risorse finanziarie utilizzate dal contratto integrativo, al di fuori dei limiti quantitativi o delle ipotesi consentite dal CCNL, nell'ambito della futura sessione negoziale.

L'espressione “Le clausole sono nulle, non possono essere applicate e” non è tautologica. Essa sta a significare che vi è responsabilità non solo di chi ha sottoscritto le clausole nulle (e degli altri soggetti che, comunque, a vario titolo hanno partecipato, come parte pubblica, alla procedura negoziale) ma anche di chi si è limitato ad applicarle pur non avendole sottoscritte.

3. L'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n. 75/2017 prevede che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non dirigente non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.
4. Non è possibile in ogni caso sottoscrivere un contratto collettivo integrativo in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinino materie non espressamente delegate a tale livello negoziale o sede decentrata ovvero che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale o pluriennale;
5. La contrattazione integrativa si svolge sulla base dei principi della partecipazione, del dialogo costruttivo e trasparente, della reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché della prevenzione e risoluzione dei conflitti.
6. Si richiama l'art. 8 del CCNL 21.05.2018 sui tempi e procedure della contrattazione e sulle rispettive prerogative della parte pubblica e della parte sindacale.

ARTICOLO 2 CAMPO DI APPLICAZIONE E DURATA

1. Il presente contratto integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 e successivamente dagli articoli 7 e 8 del CCNL del 21.05.2018 per il triennio 2016-2018, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale in servizio presso l'Amministrazione Comunale, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, tempo pieno o parziale ed ha per oggetto la definizione, per l'anno 2022, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo.
2. Per quanto non previsto dal presente contratto ed in quanto compatibili con i suoi contenuti, nonché con le disposizioni di legge e di contratto nazionale sopravvenute, continuano ad applicarsi le clausole dei contratti collettivi integrativi precedenti.
3. Il presente CCI sostituisce ogni accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso esclusivamente per gli istituti oggetto di contrattazione decentrata che vengono col medesimo disciplinati.
4. In particolare si applica la disciplina del CCNL del 21/05/2018 per le nuove indennità ed i nuovi istituti in esso previsti.

ARTICOLO 3 COSTITUZIONE DEL FONDO DI CUI ALL'ART. 31 CCNL 22/01/2004 – ANNO 2022.

l'accordo economico si riferisce al periodo 01.01.2022 – 31.12.2022 e concerne i criteri per la ripartizione e distribuzione delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività relativamente all'annualità 2022.

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 31 del CCNL del 22/01/2004, per l'anno 2022, risulta così costituito:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA ANNO 2022 – Allegato A

COSTITUZIONE DEL FONDO anno 2022	
RISORSE FISSE	Euro

Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	68.677,97
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	2.725,67
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	2.198,12
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	879,25
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	2.296,41
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	2.879,17
Assegni anzianità e ad personam cessati (CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2)		1.676,37
Integrazioni per incremento dotazione organica Art. 15 c. 5		
Riduzioni di fondo per la parte fissa (specificare nel dettaglio le motivazioni)		
Altre risorse fisse - art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 21.5.18		1.664,00
TOTALE		82.996,96

2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità di cui all'art. 31 c. 3 del CCNL del 22.01.2004, così composte:

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Progett.	
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.k	Specifiche dispos. Legge - Altre	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 3	Integrazione Lettera k - Ici	
CCNL 5/10/01 art.4, comma 4 in modifica art. 15 c. 1 lett. d L. 449/97	Sponsorizzazioni Convenzioni Contributi utenza	
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	4.782,10
CCNL 1/4/99 art.15, comma 5	Nuovi servizi o riorganizzazione	3.816,10
CCNL 1/4/99 art.15, c.1 lett.m	Risparmi straordinario anno in corso	
CCNL 14/09/00 art. 54	Messi notificatori	
CCNL 1/4/99 - art. 17 c. 5	Somme non utilizzate fondo anno precedente	
Riduzioni del fondo per la parte variabile		
Altre risorse variabili		
TOTALE risorse variabili		8.598,20

RISORSE A CARICO DEL BILANCIO		
Indennità di Comparto carico bilancio	art. 33 c. 4 lett. A	780,84
Progressioni orizzontali carico bilancio	CCNL 09.05.2006 - dichiarazione cong. N. 4 -	
TOTALE risorse a carico del bilancio		780,84

DEDURTAZIONE CESSATI 2014

1.162,00

Le parti concordano di destinare le risorse stabili al finanziamento degli istituti economici indicati nei seguenti articoli:

ART. 4

PROGRAMMAZIONE DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI PER IL PERSONALE DIPENDENTE

Non è possibile, in particolare, che un criterio definito in sede di contrattazione integrativa diventi decisivo ed assorbente rispetto ai criteri definiti dal CCNL. La progressione economica serve a premiare solo i migliori e cioè quei dipendenti che, nel tempo, dimostrano di saper fare sempre meglio il proprio lavoro. Essa presuppone in ogni caso una valutazione seria e rigorosa, anche se "proporzionata" alla categoria di inquadramento, delle prestazioni e dei risultati del personale nel periodo annuale di riferimento. Da quanto precisato, dovrebbe risultare evidente che, in base alla disciplina contrattuale, la progressione economica non è un "diritto" di "tutti" i lavoratori perché deve avere carattere necessariamente selettivo e presuppone l'esistenza di risorse stabili da utilizzare per tale finalità e una seria procedura di valutazione.

Si evidenzia la necessità che la definizione dei criteri di valutazione (ai sensi dell'art.5 del CCNL del 31/3/1999) e la decisione dell'ente di attivare nuove progressioni orizzontali in un determinato anno devono intervenire ed essere conosciute dal personale sempre in via preventiva rispetto al periodo temporale cui si riferisce la valutazione stessa, in modo da consentire allo stesso l'adozione dei comportamenti ritenuti più opportuni ai fini della valutazione.

Occorre poi tenere conto della circostanza che la disciplina del citato art. 5 non impone in alcun modo l'obbligo di attivare le procedure per l'attribuzione della progressione economica orizzontale con cadenza annuale.

Si tratta, invece, di una scelta demandata alla contrattazione integrativa. In quella sede l'ente, nella sua veste di datore di lavoro, potrà far valere, eventualmente, anche una propria diversa volontà.

Il carattere necessariamente selettivo delle progressioni economiche orizzontali è prescritto direttamente anche dall'art 23 del D.Lgs. n.150/2009, che espressamente fa riferimento "ad una quota limitata di dipendenti".

Non sono, quindi, consentite soluzioni volte ad aggirare, sostanzialmente, questo vincolo.

Tale potrebbe non essere una scelta negoziale di prevedere una partecipazione alla progressione economica orizzontale del personale in servizio limitata al 50%, quando alla stessa per l'anno preso in considerazione, potrebbe concorrere, già in partenza, solo il 50%, per effetto della regola dell'art.9, del CCNL dell'11/4/2008 (requisito del possesso da parte del lavoratore di un periodo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi).

In questo caso, non vi sarebbe una reale selettività, in quanto la percentuale dei possibili partecipanti coincide con tutti i lavoratori che effettivamente ed esclusivamente possono essere ammessi, sulla base di una regola generale.

In tal modo, inoltre, il sistema verrebbe a delinarsi come un potenziale automatismo, al di là delle finalità selettive e meritocratiche apparentemente perseguite. Infatti, in ogni caso, il 50% del personale in possesso dei requisiti richiesti potrà, comunque, beneficiare dell'istituto, alle scadenze temporali stabilite, secondo una regola di alternanza precostituita in partenza

A tal fine è sufficiente rilevare che la percentuale restante del 50%, esclusa in una selezione, avrebbe comunque titolo a percepirla in quella successiva, dato che i lavoratori rientranti nel precedente altro 50% non potrebbero beneficiare dell'istituto, non per effetto della valutazione, ma solo per la mancanza del requisito di anzianità nel posizione economica in godimento, di cui all'art. 9 del CCNL dell'11.4.2008.

Occorre, poi, considerare che la Corte dei conti, con alcuni pareri resi in materia da diverse sezioni regionali ed il ministero dell'Economia e finanze, con la circolare 15 aprile 2011, n. 12, hanno fornito una particolare interpretazione della nozione di "progressioni di carriera comunque denominate"

utilizzata dall'art. 9, comma 21, della legge n.122/2010, incentrata sulla scissione tra decorrenza giuridica ed economica dell'istituto.

Da un punto di vista generale, tale distinzione non trova alcun fondamento nella disciplina contrattuale dell'istituto.

Infatti, la decorrenza del beneficio della progressione economica, ordinariamente, è sempre stata stabilita in sede di contrattazione integrativa, tenuto conto dell'entità delle risorse decentrate stabili effettivamente disponibili per l'attivazione dell'istituto (normalmente essa dovrebbe essere stabilita in relazione all'anno di riferimento della valutazione delle prestazioni e dei risultati che darà luogo all'applicazione del beneficio).

Per effetto delle disposizioni del citato art. 9 della legge n.122/2010 e delle interpretazioni applicative di cui si è detto e, soprattutto, della circolare del ministero dell'Economia e finanze n.12/2011, eventuali progressioni economiche, anche se disposte nel corso degli anni 2011-2012-2013, hanno effetti solo giuridici con decorrenza dall'anno di effettiva attribuzione.

Il beneficio, quindi, anche se attribuito per ciascuno degli anni, non dà luogo in alcun modo al pagamento effettivo dello stesso al personale interessato fino al 1° gennaio 2014, senza alcuna possibilità di un effetto retroattivo.

Tuttavia, come evidenziato chiaramente nella citata circolare n.12/2011 del ministero dell'Economia e finanze, nell'ambito delle risorse stabili correttamente quantificate, ai sensi dell'art.31, comma 2, del CCNL del 22/1/2004, quelle relative al necessario finanziamento del beneficio, devono essere rese comunque indisponibili con decorrenza fin dal momento del riconoscimento formale dello stesso (2011 o 2012 o 2013).

Per effetto di una scelta in tal senso, si determinerebbe, quindi, l'effetto di rendere indisponibili le risorse di cui si tratta per altre finalità o istituti del trattamento economico accessorio, fino al 1° gennaio 2014.

Art. 4. Punto n. 1

CRITERI DI SELEZIONE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

(Art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. Requisito periodo minimo di anzianità

1. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

1. Il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo:

a) media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

2. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

3. Procedimento

1. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.

2. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.
3. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva. *È prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione è rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento (quando è valutato il personale non titolare di P.O.), dal Segretario dell'Ente e dal responsabile del Settore Personale. Nel caso del personale titolare di posizione organizzativa, il collegio sarà composto dal Segretario e dal componente del Nucleo di valutazione.*
4. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.
5. La presente disciplina si applica con decorrenza 01.01.2022.

Art. 4 punto n. 2
Criteri di selezione per le progressioni economiche all'interno della
categoria
(Art. 16 CCNL 21.05.2018)

1. Requisito periodo minimo di anzianità

2. Ai fini del computo del requisito di permanenza minima di 24 mesi nella posizione economica in godimento, si considera quanto segue:
 - ai fini della maturazione dell'anzianità di servizio, il rapporto di lavoro a tempo parziale è considerato rapporto di lavoro a tempo pieno;
 - il personale trasferito da altro ente per mobilità non interrompe il proprio rapporto di lavoro che continua con il nuovo ente; pertanto nell'anzianità di servizio si considera anche quella pregressa.

2. Criteri di valutazione

3. Il principale criterio su cui si fonda la progressione economica è fissato nella valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, secondo:
 - b) *media del triennio precedente l'anno di attivazione dell'istituto;*

L'Ente individua fasce di punteggio in relazione alla valutazione ottenuta.

4. A parità di fascia di punteggio attribuito, assume rilievo lo sviluppo delle competenze professionali affidato alla valutazione del responsabile/dirigente sulla base del sistema di valutazione dell'ente o attraverso la somministrazione di prove o di test.

3. Procedimento

6. Allorché sia sottoscritto il contratto integrativo che stanziava le risorse destinate alle progressioni nella categoria, il dirigente del Settore Personale procede ad una verifica dei potenziali destinatari delle progressioni. L'informazione è comunque portata a conoscenza di tutti i dipendenti dell'Ente con avvisi interni che assicurino adeguata diffusione.
7. Per ciascun dipendente è compilata una scheda è preceduta da un colloquio con l'interessato.
8. Ogni dipendente sottoscrive la propria scheda di valutazione in segno di accettazione del punteggio. In caso di apposizione di riserva, allo stesso è assegnato un termine massimo di giorni 10 per presentare le proprie osservazioni, decorso il quale il dirigente/responsabile P.O. del Settore Personale decide in via definitiva. *È prevista una ulteriore forma di verifica a richiesta dei valutati per eventuali errori o omissioni nelle valutazioni, entro un termine comunque limitato. Questa ulteriore valutazione è rimessa ad un apposito collegio composto dal dirigente/P.O. di riferimento (quando è valutato il personale non titolare di P.O.), dal Segretario dell'Ente e dal responsabile del Settore Personale. Nel caso del personale titolare di posizione organizzativa, il collegio sarà composto dal Segretario e dal componente del Nucleo di*

valutazione.

9. Sulla base dei punteggi assegnati in conformità ai precedenti commi, è definita ed approvata la graduatoria e comunicati gli esiti ai diretti interessati.

ART. 4 PUNTO N. 3 DISCIPLINA TRANSITORIA PER I TITOLARI DI P.O.

Il contratto delle funzioni locali fa salve le posizioni organizzative in corso. Ogni ente dovrà rivedere i criteri per nomina e revoca degli incarichi e per l'attribuzione della retribuzione di posizione e di risultato. Nel frattempo le nomine in essere possono continuare, ma al massimo per un anno.

Il contratto rivede a fondo l'istituto delle posizioni organizzative e riscrive i confini in cui possono muoversi gli enti locali. L'articolo 14 afferma che la nomina e la revoca degli incarichi deve avvenire con criteri predeterminati dall'ente, e questo vale sia per la scelta dei soggetti sia per la quantificazione della retribuzione di posizione e di risultato. I tempi di adeguamento non potranno però essere immediati perché comportano sempre precise relazioni sindacali.

I criteri per nomina e revoca e per la graduazione della retribuzione sono oggetto di confronto, mentre quelli per l'erogazione delle indennità di risultato vanno al tavolo della contrattazione integrativa.

REGIME TRANSITORIO - L'articolo 13, comma 3, disciplina il regime transitorio. Ogni ente dovrà definire i criteri generali e, dopo, dovrà definire il nuovo assetto delle posizioni organizzative. L'ipotesi di contratto prevedeva che si potessero prorogare gli incarichi già conferiti e ancora in atto alla data del 21 maggio.

La stipula definitiva però aggiunge una sola parola: «proseguono». Intervento provvidenziale, in quanto, nella precedente versione, sembrava comunque necessario un atto di proroga, mentre con la versione definitiva si crea un automatismo per gli incarichi in essere fino alla definizione del nuovo assetto organizzativo e, comunque, al massimo fino al **20 maggio 2019**. La retribuzione di posizione resta fissata nei valori stabiliti dalla contrattazione collettiva anno 2017. L'eventuale incremento andrà quantificato e motivato con criteri oggettivi, e deve tenere in debito conto il limite complessivo al trattamento accessorio (articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017) che vieta di superare il livello del 2016.

La retribuzione di risultato - L'altra novità riguarda l'individuazione della retribuzione di risultato. Mentre prima ogni posizione organizzativa poteva contare su un valore dal 10 al 25% della propria retribuzione di posizione (vigente sino al 21/05/2019). Successivamente si dovrà tenere conto del budget complessivo per tutte le posizioni e, quindi, dovranno essere stabiliti in sede di contrattazione integrativa i nuovi criteri generali necessari per erogare gli importi (art. 7 comma 4 lett. v) del CCNL 2016-2018).

Il contratto definitivo conferma quanto già previsto nell'errata corrige, per cui il valore della retribuzione di risultato complessiva per tutti le posizioni deve essere almeno il 15% della somma di quanto destinato a retribuzione di posizione e risultato.

ART. 5

UTILIZZO DEL FONDO ANNO 2022, diviso tra i vari istituti

Il fondo determinato come sopra, munito del parere favorevole del revisore dei conti del Comune di GAVI, in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, per l'anno 2022, verrà utilizzato come di seguito, con gli istituti – incentivi di seguito menzionati e in linea con le ragioni giuridiche, con i criteri e

le metodologie già utilizzate nell'esercizio precedente (2018) e condivise con la parte sindacale, che trovano applicazione anche per la corrente annualità economica:

UTILIZZO FONDO - € 77.397,48 suddivisi come di seguito – ISTITUTI DI CUI AL CCNL 21-5-2018

Art. 68 C 1 CCNL 16-18 – Differenziali progress. econ. storiche
Art. 68 C 1 CCNL 16-18 – indenn. Comparto quota carico fondo
Art. 68 C 1 CCNL 16-18 – increm. Indennità personale asili nido
Art. 68 C 1 CCNL 16-18 – indenn. Pers. Ex VIII qualifica funzionale
Art. 68 c 2 L A CCNL 16-18 – performance organizzativa
Art. 68 c 2 L B CCNL 16-18 – performance individuale
Art. 68 c 2 L C CCNL 16-18 – ind. Cond. di lavoro ex art. 70 bis
Art. 68 c 2 L D CCNL 16-18 – turno – rep. lavoro festiv.
Art. 68 c 2 L E CCNL 16-18 – specifiche responsabilità
Art. 113 D.Lgs 50-2019 - incentivi funzioni tecniche
Art. 92 C 5-6 DLgs 163/2006 – incentivi progettazione
Art. 9 L. 114/14 art. 21 c1 RD 1611/33 Comp. Avvocati
L. 662/96 e D.lgs 446/1997 – incentivi rec. Ev. ICI
Art. 70 – ter CCnl 16-18 Compensi ISTAT
Art. 68 c 2 L G CCNL 16-18 – Altre specifiche disposizioni di legge
Art. 68 c 2 L H CCNL 16-18 – Messi notificatori
Art. 68 c 2 L I CCNL 16-18 – Ris. Pers. Case da gioco
Art. 68 c 2 L J CCNL 16-18 – PEO anno di riferimento

Restano le quote relative a:

Straordinario: € 7.300,00 a titolo di straordinario, ed € 6.516,52 a titolo di risultato da liquidare ai responsabili titolari di p.o., dopo il passaggio con il nucleo di valutazione.

UTILIZZO DEL FONDO anno 2022 – ISTITUTI DI CUI AL CCNL 31.3.99 e seguenti

DESTINAZIONE PER FINALITA' VALUTABILI DEFINITE DALL'ACCORDO ANNUALE DI ANNO IN ANNO		Euro
Progressioni orizzontali dell'anno	lett.b	
Posizioni organizzative dell'anno	lett.c	
Produttività e miglioramento servizi collettiva	lett.a	163,87
Produttività e miglioramento servizi individuale	lett.a	28.051,35
Sponsorizzazioni, Convenzioni, Contributi utenza	CCNL 2001 art. 4 c. 4 in modifica all'art. 15 c. 1 lett.d CCNL 99	
Indennità di rischio dell'anno	lett.d	
Indennità di disagio dell'anno	lett.e	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.f	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno	lett.i	
Indennità di turno dell'anno	lett.d	
Indennità di reperibilità dell'anno	lett.d	
Indennità maneggio valori dell'anno	lett.d	
Altri istituti regolati dall'accordo annuale	<i>(straordinario esigenze partic.)</i>	7.300,00
TOTALE destinazioni dell'anno		35.515,22

DESTINAZIONE VINCOLATE E STORICHE O GIA' PREVISTE		
Indennità di comparto	CCNL 2004 art. 33	8.220,24
Progressioni orizzontali 1999	lett.b	
Progressioni orizzontali 2000	lett.b	
Progressioni orizzontali 2000	lett.b	
Progressioni orizzontali 2001	lett.b	
Progressioni orizzontali 2002	lett.b	3.478,00
Progressioni orizzontali 2003	lett.b	2.899,22
Progressioni orizzontali 2004	lett.b	1.581,65
Progressioni orizzontali 2005	lett.b	-
Progressioni orizzontali 2006	lett.b	800,59
Progressioni orizzontali 2007	lett.b	-
Progressioni orizzontali 2008	lett.b	5.633,89

Progressioni orizzontali 2009	lett.b	-
Progressioni orizzontali 2010	lett.b	1.103,31
Progressioni orizzontali 2017	lett.b	1.547,78
Progressioni orizzontali 2018	lett.b	910,43
Riclassificazione agenti di polizia locale e pers. Ausiliario	CCNL 1999 Art.7 c. 7	
Personale educativo asili nido	CCNL 2000 Art.31c.7	
Personale scolastico	CCNL 2000 Art.6	
Retribuzione di posizione in enti dirig.	lett.c	
Indennità di rischio	lett.d	642,00
Indennità di disagio	lett.e	
Indennità per specifiche resp. lett. f)	CCNL 2006 art. 7 c. 1	13.037,97
Indennità per specifiche resp. lett. i)		
Responsabilità Vigili (enti senza cat. D)	CCNL 2000 Art.29 c.8	
Indennità per specifiche responsabilità	lett.i	
Indennità di turno	lett.d	3.797,18
Indennità di reperibilità	lett.d	4.930,00
Indennità maneggio valori	lett.d	600,00
Specifiche disp. Legge: Progettazioni	D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6	-
Specifiche disp. Legge: Ici	lett.g	
Specifiche disp. Legge: Altre	lett.g	
Altre destinazioni vincolate/storiche	(risultato 10% di posizione)	6.516,52
TOTALE destinazioni vincolate e storiche		55.698,78

CODE CONTRATTUALI		
accantonamento alte professionalità	CCNL 2004 art. 32 c. 7	
importi ancora da contrattare		
TOTALE Code contrattuali		-

TOTALE GENERALE		91.214,00
------------------------	--	------------------

DISPOSIZIONI FINALI E TRANSITORIE

Alimentato dai diritti di rogito, viene costituito _____ un fondo destinato all'incremento della produttività del personale, pari ad € _____, ad uso del responsabile dell'ufficio personale per la ulteriore graduazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti dell'Ente.

Le parti concordano che, fermo restando il rispetto del principio di diritto espresso dalla Corte di Cassazione ([sentenza a Sezioni Unite n. 14689/2015 del 14 luglio 2015](#)), e fermo restando le normative di carattere imperativo attinenti al rispetto dei principi contabili dell'Ente Locale, eventuali risparmi derivanti dall'applicazione

degli istituti contrattuali definiti con il presente accordo decentrato saranno completamente utilizzati ad integrazione del fondo destinato ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi di cui all'art. 17 co. 2 lett. a) CCNL 1.04.1999.

GAVI -

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

IL SEGRETARIO COMUNALE

IL RAGIONIERE

LA DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE

_____ – CISL FPS

_____ – CGIL FP

_____ – UIL FP

_____ – CSA RAL

R.S.U. Sig. FERRARI

ATTESTAZIONE DI AVVENUTA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA

In esecuzione alla delibera di G.C. n. ____ del __/__/2022, dichiarata immediatamente eseguibile,

Visti gli stanziamenti complessivi della spesa;

Vista la relazione favorevole del responsabile del servizio finanziario;

Vista la relazione favorevole del revisore dei conti del Comune di GAVI;

l'ipotesi di C.C..l. 2022 viene di seguito sottoscritta definitivamente in data
_____ come segue:

Letto, firmato e sottoscritto.

Lì _____

Delegazione di parte trattante

Le Organizzazioni sindacali

Il Presidente

Avv. STEFANO VALERII

_____ – CISL FPS

_____ – CGIL FP

_____ – UIL FP

_____ – CSA RAL

R.S.U. LAURA FERRARI

Il RAGIONIERE

FRANCO SALA
