

Verona, 3 novembre 2022

Al Collegio dei Revisori dei Conti
del Comune di Verona:

Dott. Girardi Claudio
claudiogirardi@odcecverona.it

Dott. Tafuro Mauro
studiotafuromaurovr@legalmail.it

Dott. Quagliotto Roberto
r.quagliotto@odcctv.legalmail.it

e p.c.

Alla Dirigente
Direzione Bilancio
Dott.a Maria Sacchettini

Alla Sig.a Antonella Comparini
Direzione Personale

Loro Sedi

OGGETTO: PERSONALE – Procedura di stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo a termini dell'art. 8 comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali in data 21/5/2018 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA sull'ipotesi di Accordo per l'anno 2022

Si trasmettono la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e certificazione degli oneri con riferimento alla seguente ipotesi di accordo:

- Contratto Collettivo Integrativo Modifica al CCI triennale e Accordo Fondo Risorse decentrate anno 2022 (ipotesi di accordo sottoscritto in data 28/10/2022).

Comune di Verona

Area Risorse Umane e Strumentali

Piazza Bra, 1 - 37121 - Verona

Tel. 045 8077810 Fax 045 8077604

E-Mail personale.cvr@comune.verona.it

Casella PEC personale@pec.comune.verona.it

www.comune.verona.it

Partita IVA 00215150236

CODICE UNIVOCO UFFICIO: 29TRN3

Si precisa che le relazioni sono state redatte secondo gli schemi tipo predisposti dal Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25 del 19/07/2012).

Trascorsi quindici giorni senza rilievi l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE “*ad interim*”
AREA RISORSE UMANE STRUMENTALI
F.to Dott. Nicola Rinaldi

Allegati:

- Relazione illustrativa
- Relazione tecnico finanziaria
- Ipotesi di Accordo in data 28/10/2022

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi di modifica al Contratto Collettivo Integrativo Triennale ed Accordo Fondo Risorse decentrate anno 2022 sottoscritto in data 28.10.2022 (art. 40, comma 3 – sexies D.lgs. n. 165/2001 – Circolare del Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012).

La Relazione Illustrativa al C.C.I. è composta di due distinti moduli:

Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

1. MODULO 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 28/10/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti): Direttore Generale – Segretario generale - Direttore Area Risorse Umane Strumentali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. - R.S.U. (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. RSU (Rappresentanza Sindacale Unitaria)</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività b) Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività c) Indennità d) Produttività e miglioramento dei servizi e) Progressioni orizzontali
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data <u>09/11/2022</u> Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009 - Approvazione del PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 198 del 11/03/2022. - Approvazione del PIAO con deliberazione della Giunta Comunale n. 1n. 688 del 23/06/2022 modificata con DG 716 del 03/08/2022 e con DG 841 del 21/09/2022..
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 688 del 23/06/2022 modificata con DG 716 del 03/08/2022 e con DG 841 del 21/09/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 - Si per quanto di competenza
		Con deliberazione della Giunta Comunale n. 664 in data 09/06/2022 è stata approvata la Relazione della Performance 2021 ai sensi dell'art. 14 commi 4 e 6 del D. Lgs. n. 150/2009 successivamente validata in data 13/06/2022 (PG 212700/2022) da parte del Nucleo di Valutazione.
Eventuali osservazioni		nessuna

2. MODULO 2 – Illustrazione dell'articolato del Contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal C.C.I.

A.1 Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Viene prevista la utilizzazione delle risorse destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 650 in data 31/05/2022 integrata dalla Giunta Comunale n. 964 in data 21/10/2022 è stata quantificata la componente variabile delle risorse finanziarie destinate al trattamento accessorio del personale e con successiva determinazione dirigenziale n. 4450 in data 24/10/2022 è stata formalizzata la quantificazione del Fondo per le risorse decentrate.

La contrattazione integrativa prevede la destinazione ad ogni singolo istituto retributivo per le finalità previste dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.

A.2 Finanziamento della incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

Viene condivisa la utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili per garantire concreti e significativi aumenti e miglioramenti dei servizi erogati ed a fronte del raggiungimento di obiettivi qualificanti per il Programma della Amministrazione. In particolare la parte variabile del Fondo per le risorse decentrate viene indirizzata quale investimento qualificante per la produttività e l'incremento quali-quantitativo dei servizi nonché per il raggiungimento di obiettivi, anche di mantenimento, individuati nel Piano della performance (PEG) e nel PIAO.

A.3 Indennità

Il sistema delle indennità viene confermato nei limiti compatibili con le disponibilità della parte stabile del Fondo per le risorse decentrate.

Vengono confermate le indennità contrattuali (CCNL 21/05/2018) ex art. 70 *bis* "condizioni di lavoro" (rischio, disagio, maneggio valori). Viene attribuita la indennità per specifica responsabilità ex art. 70 *quinquies* alle figure tecniche responsabili di pratiche edilizie. Per tali indennità il finanziamento è previsto (unitamente a turno e reperibilità) a carico della "componente stabile" del Fondo per le risorse decentrate. Le indennità per la Polizia Locale ex art. 56 *quinquies* "servizio esterno" e 56 *sexies* "di funzione" sono parzialmente finanziate nella "componente variabile" del fondo a carico dell'art. 208 C.d.S.

A.4 Obiettivi dell'ente, definiti nel piano della performance art. 67 co. 5 lett. b) CCNL 21/05/2018

Viene esposta la ripartizione delle risorse per l'anno 2022 destinate all'incentivazione della produttività del personale dipendente da correlarsi al raggiungimento degli obiettivi sia di incremento e miglioramento che di mantenimento dei servizi definiti nel PIAO, Piano Esecutivo di Gestione (PEG), Ciclo della Performance.

Per quanto previsto dall'art. 31 comma 1) del D.lgs. 150/2009, e successive modifiche ed integrazioni, vale a dire l'adeguamento della normativa ai principi di selettività per la erogazione degli incentivi (art. 17 "*Oggetto e finalità*" comma 2 e art. 18 "*Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della performance*"), viene utilizzato per la corresponsione della produttività il sistema premiante legato al PIAO, Piano Esecutivo di Gestione (PEG), ed al Ciclo della Performance che riporta gli obiettivi ed i risultati attesi di collaboratori, dirigenti e strutture organizzative.

È previsto che la corresponsione di incentivi è collegata al raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi. Il livello di realizzazione degli obiettivi è definito sulla base della percentuale di risultato raggiunto. La valutazione è effettuata dai dirigenti responsabili sulla base del vigente "*Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance*" (deliberazione della Giunta Comunale n. 147 in data 20/05/2019 e successive modifiche ed integrazioni).

Le risorse finanziarie disponibili vengono corrisposte in maniera differenziata e collegata agli obiettivi sia di mantenimento che di miglioramento ed alla innovazione della organizzazione del lavoro e della qualità dei servizi.

I criteri per la concreta quantificazione della incentivazione sono riportati in apposito protocollo di intesa già sottoscritto nell'anno 2021. Restano inoltre confermate come già concordato le modalità per la differenziazione del premio individuale con maggiorazione dell'incentivazione attribuita al personale (10%) con migliore performance e valutazione più elevata.

A.5 Progressioni orizzontali

Viene finanziato l'istituto delle progressioni orizzontali (PEO) con somme disponibili per risparmio consolidato nella componente stabile del Fondo risorse decentrate per l'anno 2021 (euro 430.000,00). Viene rispettato il limite previsto dalla Contrattazione Collettiva relativamente alla selettività delle progressioni economiche nella categoria (50 % degli aventi diritto).

A.6 Intesa per la chiusura della vertenza relativa al personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia e contrattazione integrativa per il personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia

Con Intesa sottoscritta definitivamente in data 22/09/2017 è stata chiusa la vertenza relativa al personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia.

La vertenza ha riguardato la applicazione, a far data dall'anno 2010, della disciplina contrattuale del CCNL Comparto Scuola prevista dai contratti individuali di lavoro.

L'Intesa non ha riflessi diretti sulla consistenza e sulla utilizzazione delle risorse finanziarie del Fondo risorse decentrate.

Per quanto attiene l'anno 2022 verrà sottoscritto distinto Contratto Collettivo Integrativo per il personale insegnante delle Scuole Comunali dell'Infanzia al quale si applica il CCNL Comparto Istruzione e Ricerca (ex CCNL Comparto Scuola).

A.7 Altre disposizioni

Il Contratto Integrativo impegna la Amministrazione ad inserire nella Programmazione del fabbisogno di personale una quota di stabilizzazioni e di progressioni verticali per le Categorie B e C.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione decentrata integrativa delle risorse del Fondo per le risorse decentrate

Risorse	importi
progressioni economiche anni precedenti	2.814.000,00
indennità di comparto	840.000,00
indennità ex personale VIII qualifica funzionale	5.000,00
incremento indennità personale educativo asilo e docente scolastico	265.000,00
retribuzione professionale docenti	255.000,00
c) indennità condizioni di lavoro art 70-bis (ex rischio, disagio, maneggio valori)	66.300,00
d) indennità turno	625.000,00
d) indennità reperibilità	98.000,00
d) compensi art 24 CCNL 14/09/2000	23.000,00
e) specifiche responsabilità 70 quinquies comma 1	130.000,00
e) specifiche responsabilità 70 quinquies comma 2	40.000,00
j) progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (finanziate con risorse stabili)	466.000,00
a) premi correlati a performance organizzativa	2.013.557,02
b) premi correlati a performance individuale	
miglioramento offerta formativa	104.734,95
quota proventi art 208	100.000,00
risorse art 54 CCNL 19/9/2000 - messi notificatori	4.359,41
f) indennità di servizio esterno art 56 quinquies	250.000,00
f) indennità di funzione art 56 sexies	37.000,00
sponsorizzazioni - convenzioni - contributi utenza (art. 4 c. 4 ccnl 05.10.01)	31.494,00
risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi ISTAT art 70 ter c 2)	21.919,88
risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi ICI)	1.819,00
risorse derivanti da disposizioni di legge(compensi avvocatura art 9 comma 6 L114/2014)	75.000,00
Totale	8.267.184,26
Compensi specifici	
Compensi avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	50.000,00
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	25.000,00
Quote per incentivi funzioni tecniche (art 113 DLgs 50/2016)	266.000,00
Totale compensi specifici	341.000,00

C. Effetti abrogativi impliciti

Non sono previsti effetti abrogativi.

D. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'erogazione della incentivazione è fissata in coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia e premialità* (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, norme di contratto nazionale e giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa ed avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance vigente a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi, accertati nell'ambito delle funzioni di controllo di gestione / controllo interno, e validati dal Nucleo di Valutazione sulla base della valutazione della performance organizzativa ed individuale in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi nell'ambito dei singoli obiettivi di PIAO e PEG (Ciclo della Performance).

E. Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio della selettività delle progressioni economiche

L'ipotesi di CCI prevede le progressioni economiche (PEO) con metodologia, criteri e percentuali che garantiscono la selettività e il riconoscimento distintivo del grado di professionalità e della qualità della attività svolta.

F. Illustrazione dei risultati attesi

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, sono in stretta correlazione con il PIAO, Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e con il Ciclo della Performance, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modifiche ed integrazioni, e sono rilevati dal sistema di controllo di gestione.

G. Altre informazioni utili

Nessuna altra informazione utile.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

(Dott. Giuseppe Baratta)

File: Relazione Illustrativa - Ipotesi di Modifica al CCI Triennale e Accordo Fondo Rn Dec Anno 2022

IL DIRETTORE
AREA RISORSE UMANE STRUMENTALI
ad interim
(dott. Nicola Rinaldi)

**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PER LA UTILIZZAZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE
ACCORDO ANNO 2022**

Ipotesi di accordo sottoscritta in data 28/10/2022

Sottoscrizione definitiva in data

FP 2022
SS

CISL FP
[Signature]

UIL FPL
[Signature]

PCSA
[Signature]

[Signature]

[Signature]

BE
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Premesso che:

- l'art. 7, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni Locali in data 21/05/2018 individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;
- l'art. 8, comma 1 del medesimo CCNL dispone che *"il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"*;
- in data 18/12/2019 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo Triennale ed Accordo Fondo Risorse Decentrate Anno 2019;
- in data 29/12/2020 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo contenente modifiche al Contratto Collettivo Integrativo Triennale e Accordo Fondo Risorse Decentrate anno 2020;
- in data 22/12/2021 è stato sottoscritto definitivamente il Contratto Collettivo Integrativo contenente modifiche al Contratto Collettivo Integrativo Triennale e Accordo Fondo Risorse Decentrate anno 2021;

Tenuto conto che:

- è in fase di definizione la trattativa in sede nazionale per il rinnovo del CCNL Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 che dovrà recepire gli obiettivi contenuti nel Patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale in data 10/03/2021;

Considerato che:

- l'ARAN e le rappresentanze sindacali hanno sottoscritto in data 04/08/2022 l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021;

Rilevato che dal testo della suindicata ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro risulta quanto segue in relazione alla costituzione e all'utilizzo delle risorse del Fondo delle risorse decentrate:

- l'art. 79 (nuovo riferimento per la costituzione del fondo) che al comma 7 così recita: *"Il presente articolo disciplina la costituzione dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo"*;
- l'art. 80 (nuovo riferimento per l'utilizzo delle risorse del fondo) che al comma 4, del tutto analogamente, dispone che: *"Il presente articolo disciplina l'utilizzo dei Fondi risorse decentrate dall'anno 2023. Dal 1° gennaio di tale anno devono pertanto ritenersi disapplicate le clausole di cui all'art. 68 del CCNL del 21.05.2018, fatte salve quelle richiamate nel presente articolo"*;

Dato atto che risulta pertanto opportuno procedere alla definizione di un Accordo Decentrato "ponte" nelle more della definizione ed applicazione della nuova disciplina del CCNL 2019/2021;

Considerato che si rende necessario provvedere alla sottoscrizione dell'Accordo Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2022;

Tutto ciò premesso e considerato in data 28/10/2022

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si sottoscrive il seguente

Contratto Collettivo Integrativo

FSCA 11
AA

UILFPL
P

CISL FA
P

P

P

Albanese
P

P

P

INDICE

CAPO I

INTEGRAZIONI E MODIFICHE DI PARTE NORMATIVA

Art. 1 – Indennità per specifiche responsabilità	pag.5
Art. 2 – Progressioni di carriera	pag.5
Art. 3 – Formazione del personale.....	pag. 6

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA	pag.6
Art. 4 –Progressioni orizzontali 2022	pag.6

CAPO II

ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Art. 5 – Riparto delle risorse finanziarie del Fondo 2022	pag.7
Art. 6 – Compensi per la produttività	pag.9
Art. 7 – Norma di rinvio	pag.9

FPEA IL
ASO

Midli
@CSA

UILFPL
#

CISL FP

Ch. A.

AS

hefio c. d. n. s.

BE

Peri/ke

AS

E

Gloria

AS

AS

CAPO I

INTEGRAZIONI E MODIFICHE DI PARTE NORMATIVA

Art. 1

Indennità per specifiche responsabilità

1. Il comma 6 dell'art. 16 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 18/12/2019 è confermato nel testo sostituito dal Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 29/12/2020, art. 2 comma 1.
2. E' confermato il comma 8 dell'art. 16 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 18/12/2019 e la relativa tabella, come aggiunto dall'art. 1, comma 2, del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in via definitiva in data 22/12/2021.

Art. 2

Progressioni di carriera

1. Le parti valutano positivamente la riapertura delle procedure di sviluppo del personale quale canale non concorsuale di reclutamento e modalità per valorizzare il merito, l'esperienza e la professionalità.
2. Al fine di tener conto dell'esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, le parti ritengono necessario e fondamentale in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale dare attuazione alle progressioni tra le aree in base ai requisiti, criteri e procedure previsti dall'art. 13 "Norme di prima applicazione" a seguito della sottoscrizione definitiva dell'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021. Le parti concordano inoltre di dare attuazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis del D.lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, alle progressioni tra le aree tramite procedura comparativa secondo i requisiti, le procedure ed i criteri che saranno stabiliti dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021.

3. L'ente si impegna all'approvazione di specifica regolamentazione nel rispetto delle nuove disposizioni del nuovo CCNL 2019/2021 entro il primo semestre 2023 previo confronto con RSU e OO.SS.

Art. 3

Formazione del personale

1. La formazione e l'aggiornamento del personale devono essere adeguatamente migliorati, finanziati ed indirizzati a promuovere l'investimento organizzativo in termini di acquisizione di competenze professionali avanzate, di riqualificazione verso nuove abilità e competenze, in particolare per quelle richieste dalla transizione digitale.

2. L'ente si impegna ad aumentare sul bilancio di previsione anno 2023, il finanziamento per le attività e gli strumenti di formazione ed aggiornamento del personale.

o o o

PROGRESSIONI ECONOMICHE NELLA CATEGORIA

Art. 4

Progressioni orizzontali 2022

1. Il comma 6 dell'art. 21 del Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 18/12/2019, come modificato dal Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto in data 29/12/2020 art. 4, comma 1, è così sostituito:

6. Per l'anno 2022 è destinata alle progressioni economiche la somma di euro 466.000,00.

Per l'anno 2022 sono approvate le seguenti progressioni suddivise per categoria, nel rispetto comunque del limite del 50% degli aventi diritto:

- Cat. B (50% degli aventi diritto)
- Cat. C (50% degli aventi diritto)
- Cat. D (45% degli aventi diritto)

FPCC IL

CISL FP

UILFPL

CAPO II

ACCORDO FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

Art. 5

Riparto delle risorse finanziarie del Fondo 2022

1. Il Fondo 2022 viene determinato dall'Ente nel rispetto dei CCNL e delle norme vigenti.
2. Le parti concordano, in presenza della relativa capacità di spesa in bilancio, l'inserimento nella componente variabile del Fondo per le risorse decentrate dell'importo corrispondente all' 1,2 % del monte salari dell'anno 1997 esclusa la quota relativa alla dirigenza.
3. Premesso che le risorse finanziarie di cui all'art. 67, co. 1 e co. 2 del CCNL 21/05/2018 sono finalizzate prioritariamente a voci fisse (progressioni economiche consolidate, differenziali delle progressioni economiche a regime, indennità di comparto, indennità ex VIII q.f.), per l'anno 2022 le parti concordano di individuare i seguenti utilizzi:

FD0912
AK

CISL FP

VILFEL

QC 48

Value added

Bar/Bar

Handwritten notes and symbols:

- A large 'A' with a checkmark.
- A blue 'C'.
- A blue 'P'.
- A blue 'Q'.
- A blue 'R'.
- A blue 'S'.
- A blue 'T'.
- A blue 'U'.
- A blue 'V'.
- A blue 'W'.
- A blue 'X'.
- A blue 'Y'.
- A blue 'Z'.
- A blue '1'.
- A blue '2'.
- A blue '3'.
- A blue '4'.
- A blue '5'.
- A blue '6'.
- A blue '7'.
- A blue '8'.
- A blue '9'.
- A blue '0'.
- A blue '10'.
- A blue '11'.
- A blue '12'.
- A blue '13'.
- A blue '14'.
- A blue '15'.
- A blue '16'.
- A blue '17'.
- A blue '18'.
- A blue '19'.
- A blue '20'.
- A blue '21'.
- A blue '22'.
- A blue '23'.
- A blue '24'.
- A blue '25'.
- A blue '26'.
- A blue '27'.
- A blue '28'.
- A blue '29'.
- A blue '30'.
- A blue '31'.
- A blue '32'.
- A blue '33'.
- A blue '34'.
- A blue '35'.
- A blue '36'.
- A blue '37'.
- A blue '38'.
- A blue '39'.
- A blue '40'.
- A blue '41'.
- A blue '42'.
- A blue '43'.
- A blue '44'.
- A blue '45'.
- A blue '46'.
- A blue '47'.
- A blue '48'.
- A blue '49'.
- A blue '50'.
- A blue '51'.
- A blue '52'.
- A blue '53'.
- A blue '54'.
- A blue '55'.
- A blue '56'.
- A blue '57'.
- A blue '58'.
- A blue '59'.
- A blue '60'.
- A blue '61'.
- A blue '62'.
- A blue '63'.
- A blue '64'.
- A blue '65'.
- A blue '66'.
- A blue '67'.
- A blue '68'.
- A blue '69'.
- A blue '70'.
- A blue '71'.
- A blue '72'.
- A blue '73'.
- A blue '74'.
- A blue '75'.
- A blue '76'.
- A blue '77'.
- A blue '78'.
- A blue '79'.
- A blue '80'.
- A blue '81'.
- A blue '82'.
- A blue '83'.
- A blue '84'.
- A blue '85'.
- A blue '86'.
- A blue '87'.
- A blue '88'.
- A blue '89'.
- A blue '90'.
- A blue '91'.
- A blue '92'.
- A blue '93'.
- A blue '94'.
- A blue '95'.
- A blue '96'.
- A blue '97'.
- A blue '98'.
- A blue '99'.
- A blue '100'.

Fondo Risorse Decentrate 2022 - Previsione Utilizzo	
Risorse	importi
progressioni economiche anni precedenti	2.814.000,00
indennità di comparto	840.000,00
indennità ex personale VIII qualifica funzionale	5.000,00
incremento indennità personale educativo asilo e docente scolastico	265.000,00
retribuzione professionale docenti	255.000,00
art. 68 co. 2 lett. c) indennità condizioni di lavoro art 70-bis (ex rischio, disagio, maneggio valori)	66.300,00
art. 68 co. 2 lett. d) indennità turno	625.000,00
art. 68 co. 2 lett. d) indennità reperibilità	98.000,00
art. 68 co. 2 lett. d) compensi art 24 CCNL 14/09/2000	23.000,00
art. 68 co. 2 lett. e) specifiche responsabilità 70 quinquies comma 1	130.000,00
art. 68 co. 2 lett. e) specifiche responsabilità 70 quinquies comma 2	40.000,00
art. 68 co. 2 lett. j) progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento (finanziate con risorse stabili)	466.000,00
art. 68 co. 2 lett. a) premi correlati a performance organizzativa	2.013.557,02
art. 68 co. 2 lett. b) premi correlati a performance individuale	
miglioramento offerta formativa	104.734,95
quota proventi art 208	100.000,00
risorse art 54 CCNL 19/9/2000 - messi notificatori	4.359,41
art. 68 co. 2 lett. f) indennità di servizio esterno art 56 quinquies	250.000,00
art. 68 co. 2 lett. f) indennità di funzione art 56 sexies	37.000,00
sponsorizzazioni - convenzioni - contributi utenza (art. 4 c. 4 ccnl 05.10.01)	31.494,00
risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi ISTAT art 70 ter c 2)	21.919,88
risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi ICI)	1.819,00
risorse derivanti da disposizioni di legge (compensi avvocatura art 9 comma 6 L114/2014)	75.000,00
Totale	8.267.184,26
Compensi specifici	
Compensi avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	50.000,00
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	25.000,00
Quote per incentivi funzioni tecniche (art 113 DLgs 50/2016)	266.000,00
Totale compensi specifici	341.000,00

Art. 6 Compensi per la produttività

1. L'erogazione dei compensi per la produttività viene attuata nel rispetto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance adottato nell'ente. I criteri per la attribuzione della incentivazione sono confermati richiamando l'apposito Protocollo di Intesa sottoscritto il 15/03/2021.
2. Le parti concordano sulla necessità di destinare risorse per il miglioramento della performance organizzative di ente ed individuali nonché sulla premialità legata alla acquisizione di esperienza e competenza professionale.

Art. 7 Norma di rinvio

Per quanto non modificato nel presente accordo, continua a trovare applicazione quanto disposto dal Contratto Collettivo Integrativo triennale del 18/12/2019 e successive modifiche.

Verona, _____

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
SINDACALE

Per la R.S.U. _____

Per le OO.SS. Comparto Funzioni Locali:

CGIL - FP _____

CISL - FP _____

UIL - FPL _____

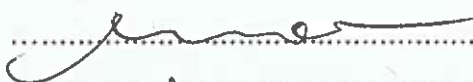

CSA _____

File: versione 28-10-2022

DICHIARAZIONE CONGIUNTA

La RSU chiede l'impegno da parte dell'Amministrazione a convocare la Delegazione Sindacale entro 15 giorni dalla data di sottoscrizione del CCNL 2019/2021 al fine di avviare l'attuazione delle misure previste dal Titolo III , Ordinamento professionale di cui al nuovo regime contrattuale, comprensive delle indennità e degli altri istituti contrattuali in relazione alla Struttura Organizzativa.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
PUBBLICA


.....

.....

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE
SINDACALE

Per la R.S.U.


.....

.....

.....

Per le OO.SS. Comparto Funzioni Locali:

CGIL - FP

CISL - FP

UIL - FPL

CSA


.....

.....

.....

.....