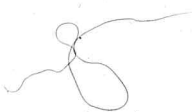


Comune di Feltre

Provincia di Belluno

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
parte economica ANNO 2022**

MODULO 2 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO



Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		24/05/2022
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dirigente in qualità di Vice Segretario Generale Componenti: Dirigente dell'Ente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP -RSU Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: <i>Per la parte pubblica: Vice Segretario Generale e Dirigente dell'Ente</i> <i>Per la parte sindacale: FP-CGIL, CISL-FP, RSU</i>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Composizione Fondo anno 2022, di cui all'art. 67 del CCNL 21/5/2018 e successive modifiche ed integrazioni (all. A) Distribuzione Fondo anno 2022 (all. B)
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale 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.	La presente relazione viene trasmessa all'Organo di revisione contabile del Comune di Feltre per la certificazione di competenza
	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? Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è stato approvato per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta n. 35 del 28 febbraio 2022 dando atto che lo stesso è parte integrante del Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022, approvato, per la parte economica, con deliberazione di Giunta n. 12 del 31 gennaio 2022.
		È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art. 1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n. 190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)? Sì. Con delibera di Giunta n. 2 del 18 gennaio 2022 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? Sì, per quanto di competenza.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>È stata validata dall'OIV la Relazione della Performance anno 2021.</p>
--	--	---

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Costituzione del Fondo Determinazione risorse disponibili per la contrattazione integrativa Destinazione delle risorse
--

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere gli istituti obbligatori previsti dal CCNL 21/05/2018 come gravanti sul fondo stesso. Sono inoltre rese di nuovo disponibili le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2 del CCNL 21/05/2018, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

1. Progressione economica orizzontale (art. 68 co. 2, lett. j CCNL 21.05.2018);
2. Indennità spettante al personale educativo dell'asilo nido (art. 31, comma 7 CCNL 14.9.2000);
3. Indennità di turno e maggiorazione lavoro festivo e notturno (art. 17 c. 2 lett. D CCN 1.4.1999);
4. Indennità di reperibilità (art. 17 c. 2, lett. d CCNL 1.4.1999);
5. Produttività individuale e collettiva (art. 17 c. 2, lett. A CCNL 1.4.1999);
6. Risorse destinate all'incentivazione del personale da particolari disposizioni legislative;
7. Indennità di comparto (art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995);
8. Indennità personale ex 8° q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4 del CCNL 6.7.1995);
9. Indennità art. 8 CCNL 9/5/2006.

Fatto salvo quanto previsto dall'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018, le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi previsti dal CCNL:

- a. erogazione dei premi correlati alla performance organizzativa;
- b. erogazione dei premi correlati alla performance individuale;
- c. indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70 bis del CCNL;
- d. indennità di turno, di reperibilità e per attività prestata in giorno festivo ai sensi dell'art.

24, comma 1, del CCNL del 14.09.2000;

- e. compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 70 quinquies del CCNL;
- f. indennità di funzione di cui all'art. 56 sexies e indennità di servizio esterno di cui all'art. 56 quinquies del CCNL compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
- g. incentivi monetari collegati a specifici obiettivi o finalizzati al potenziamento di servizi di controllo di cui all' art. 56 quater lettera c) del CCNL;
- h. compensi previsti da specifiche disposizioni di legge alle condizioni di cui all'art. 68, comma 2, lett. g). del CCNL;
- i. progressioni economiche.

Il 30% delle risorse di cui all'art. 67 comma 3 (parte variabile con esclusione delle lettere c): risorse per specifiche disposizioni di legge, f): messi notificatori, g): personale case da gioco) del CCNL, è destinato alla performance individuale.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

A decorrere dal 1° gennaio 2022 si intendono abrogate tutte le disposizioni in contrasto con il presente contratto, contenute nei contratti integrativi stipulati in precedenza.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Gli incentivi per la performance individuale e organizzativa vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal sistema di valutazione della performance in vigore presso l'Ente.

Le previsioni contenute nel CCDI sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, nonché con il principio di selettività nell'applicazione degli istituti incentivanti, come previsti (Coerenza con il titolo III del decreto legislativo n. 150/2009).

Il contratto integrativo è altresì coerente con le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile.

I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018, secondo i criteri di cui all'art. 18 del CCDI e a valere sulle risorse destinate ai premi individuali, una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali, al personale valutato positivamente, cioè che abbia conseguito una valutazione superiore 4,00 del sistema di valutazione vigente. La maggiorazione è attribuita ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, per un numero massimo di dipendenti pari al 10%. Tali unità di personale sono individuate secondo l'ordine decrescente dei punteggi di valutazione della performance individuale conseguiti a fine anno sulla base di distinte graduatorie per categoria professionale.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Lo schema di CCDI prevede risorse per € 17.500,00 per le nuove progressioni nell'anno 2022.

Le parti, in sede di contratto integrativo, parte normativa, avevano concordato che le selezioni per le progressioni orizzontali nel triennio 2019-2020-2021 sarebbero avvenute secondo i criteri stabiliti in tale accordo, nel rispetto del principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009. Per l'anno in corso, nelle more del nuovo CCNL, restano in vigore quanto stabilito nel predetto contratto integrativo.

Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:

Il contratto integrativo è in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PEG e Piano della Performance), approvati da parte dell'Amministrazione e che sono stati redatti in coerenza con le previsioni del titolo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Il Documento Unico di Programmazione (DUP), con valenza triennale 2022-2024, è stato adottato in sede di approvazione del bilancio preventivo 2022-2024, con deliberazione di Consiglio n. 81 del 30 dicembre 2021.

Il DUP costituisce il documento generale di programmazione dell'Ente che riunisce tutte le analisi, gli indirizzi e gli obiettivi che, nell'ambito del mandato politico-amministrativo del Sindaco, devono guidare in continuità la predisposizione del bilancio di previsione. Nel DUP entrano dunque a pieno titolo, e guidano, le linee programmatiche dell'Amministrazione in carica. È chiaro che il DUP, ancorché recepisca le dinamiche tipiche della programmazione, non potrà andare oltre, temporalmente, alla durata del mandato.

Il DUP costituisce dunque il programma guida, entro cui il Piano della Performance deve calarsi e coordinarsi.

Il piano della performance deve inoltre essere coerente con altre fondamentali norme che devono essere recepite all'interno dell'Ente in appositi piani triennali.

Il riferimento è alla legge 6 novembre 2012 n. 190 "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", in vigore dal 28 novembre 2012, che prevede che, su proposta del responsabile anticorruzione, la Giunta comunale approvi il Piano Triennale di Prevenzione della corruzione (PTPC).

Il PTPC ha una validità triennale e viene aggiornato annualmente entro il 31 gennaio di ciascun anno, in ottemperanza di quanto previsto dall'art. 1, comma 8, della legge n. 190/2012.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 2 del 18 gennaio 2022 è stato approvato l'aggiornamento al piano, con riferimento al triennio 2022-2024.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legislativo n. 97/2016, che ha aggiornato e integrato il decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, Testo unico in materia di trasparenza, il nuovo piano comunale anticorruzione contiene anche i criteri per l'attuazione della normativa in materia di trasparenza, sostituendo così il precedente Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità (PTTI).

La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, sarà riscontrata dall'OIV, che dovrà validare la Relazione sullo stato finale della performance di ciascun anno, in ordine al raggiungimento dei valori attesi/conseguiti, dei processi e dell'organizzazione nel suo complesso.

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della performance, con particolare riferimento a tutti i progetti contenuti nel piano stesso, ci si attende un complessivo incremento della produttività del personale dell'Ente ed il miglioramento dei servizi offerti alla collettività.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

L'Amministrazione adotta le linee di indirizzo per la delegazione di parte datoriale trattante nella contrattazione collettiva decentrata integrativa e per la destinazione annuale delle risorse decentrate.

In base a tali indirizzi si provvede annualmente alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse decentrate per la produttività, nel rispetto dei vincoli normativi in materia.

Con deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 26 gennaio 2022, che si allega, l'Amministrazione ha adottato le linee di indirizzo alla delegazione di parte datoriale trattante nella contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale non dirigente 2022 per la destinazione delle risorse decentrate per il 2022, secondo le seguenti direttive:

"Per quanto riguarda le risorse stabili che residuano dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche già acquisite e delle indennità disciplinate al Capo VI del CCI 2019 – 2021 si formulano le seguenti direttive affinché siano destinate:

- alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, da attribuire a una quota limitata di dipendenti, nel limite che verrà concordato tra la delegazione di parte datoriale e quella sindacale in sede di preintesa con l'applicazione dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione della performance e di quelli definiti dal Capo V del CCI 2019 – 2021;
- le eventuali risorse residue, al trattamento collegato alla performance da distribuirsi con i criteri di cui al vigente CCI 2019 – 2021 e secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale.

Per l'individuazione delle risorse variabili relative all'anno 2022 previste dall'articolo 67 del CCNL 2016/2018 si formulano le seguenti direttive:

- confermare lo stanziamento della quota prevista dall'articolo 67, comma 4, del CCNL 2016/2018, pari all'1,2% monte salari 1997, corrispondente ad euro 47.303,28 (monte salari anno 1997 esclusa la dirigenza), come stanziata nel bilancio dell'Ente nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;
- lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 500,00, da verificarsi a consuntivo, relativa alla quota per gli incentivi per attività di recupero evasione ICI (ex articolo 59, comma 1, lettera p) del decreto legislativo numero 446/1997) da ripartire tra il personale così come definito dall'articolo 14 del vigente Regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI;
- lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 2.500,00, da verificarsi a consuntivo, derivante dai compensi ISTAT del censimento permanente della popolazione e delle abitazioni da ripartire tra il personale interessato tenuto conto delle eventuali sospensioni o modifiche del disegno censuario a tutela della salute delle famiglie e dei lavoratori a causa dell'emergenza sanitaria in atto;
- lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta, da verificarsi a consuntivo, di euro 30.000,00 derivante dalle quote degli incentivi relativi alle funzioni tecniche come comunicato dal competente Dirigente;
- l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera d), del CCNL 2016/2018 degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni;
- l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 delle risorse residue di cui all'articolo 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti purché le stesse non siano derivate da assenze per malattia;
- l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera e), degli eventuali risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del primo aprile 1999;
- realizzare pienamente l'allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018;
- la cornice nella quale la delegazione trattante di parte datoriale dovrà contrattare gli stanziamenti utili a definire i vari istituti contrattuali dovrà essere improntata al riconoscimento del merito individuale, alla valutazione della performance collettiva e individuale, alla capacità di offrire prestazioni lavorative improntate alla flessibilità organizzativa ed orientata al perseguimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed affidati ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative; tali azioni dovranno esplicitarsi in un quadro di equità e opportunità diffuse a tutti i dipendenti delle varie categorie pur nel rispetto delle declaratorie professionali; la parte significativa del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018 è destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;

- le indennità relative alle concrete posizioni di lavoro dovranno essere aderenti alle norme di riferimento;
- definire, nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale in applicazione dell'articolo 69 del CCNL 2016/2018;
- la possibilità di incrementare, nel rispetto delle norme vigenti, il fondo della produttività con risorse derivanti da finanziamenti di terzi e comunitari;
- definire l'utilizzo del sistema delle progressioni, quale strumento permanente, nell'ambito delle risorse appositamente definite annualmente dalla contrattazione integrativa per valorizzare le professionalità interne;
- il finanziamento messo a disposizione per ogni progetto collegato al piano delle performance è, in via ordinaria, proporzionale al numero dei dipendenti coinvolti, secondo quanto previsto dall'articolo 17 del CCI per il triennio 2019 – 2021;
- nella destinazione delle risorse di cui all'1,2% monte salari 1997 si terrà conto dell'impegno prestato dal personale addetto alla gestione invernale della viabilità;
- in merito all'eventuale incremento previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge numero 34/2019, accertate le risorse disponibili a consuntivo, e comunque nel limite sancito dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75, che esse siano, in continuità con le annualità 2020 e 2021, così stanziate: per il 50% al finanziamento delle posizioni organizzative e per il 50% al fondo per la contrattazione integrativa;
- che le risorse disponibili e non attribuite per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario (le quali, come indicato dalla Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione numero 116/2018, rientrano comunque nel limite del trattamento accessorio dell'anno 2016, introdotto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo numero 75/2017) siano stanziate, per l'anno 2022, per il finanziamento delle posizioni organizzative”.

In base a tali indirizzi, con determinazione n. 30/AG del 01 febbraio 2022, che si allega, si è provveduto alla costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse decentrate per la produttività per l'anno 2022, relativo al personale dipendente non dirigente.

Si specifica che:

- le somme indicate nell'accordo trovano copertura nel macroaggregato 1 del bilancio, relativo alle spese del personale, ove erano state appositamente stanziate;
- in data 26 maggio 2022 il Dirigente del Settore Economico Finanziario, con apposita relazione che si allega, attesta la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio;
- l'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che “a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato”;
- i documenti allegati al contratto integrativo, parte integrante della presente relazione, specificano quali sono le risorse disponibili, ai sensi delle disposizioni contrattuali, suddivise tra risorse fisse e risorse variabili, e conseguentemente la loro utilizzazione in relazione alle specifiche discipline contenute nell'accordo medesimo.

Il Presidente della delegazione di parte datoriale
Bassani dott.ssa Manuela
(firmato digitalmente)



CITTA' DI FELTRE

Verbale di Deliberazione della Giunta

Deliberazione n. 9 - in data 26/01/2022

Oggetto: Indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per il contratto integrativo, parte economica, 2022.

L'anno **2022** il giorno **ventisei** del mese di **gennaio** alle ore 16.50 in modalità telematica, in seguito a convocazione disposta dal Presidente, si è riunita la Giunta.

Alla trattazione del presente argomento sono presenti i signori:

		Presenti	Assenti	
1	PERENZIN Paolo	Sindaco	X	
2	DEL BIANCO Alessandro	Vice Sindaco	X	
3	ZATTA Adis	Assessore	X	
4	BONAN Valter	Assessore	X	
5	VISALLI Irma	Assessore	X	
6	LI CASTRI Giorgia	Assessore	X	
			6	0

Assiste il Segretario Generale Sig.ra Bassani Manuela.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il Sig. PERENZIN Paolo nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesse

L'articolo 40, ai commi 3-bis e 3-ter, del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 stabilisce, testualmente, quanto segue:

- *“3-bis. Le pubbliche amministrazioni attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, nel rispetto dell'articolo 7, comma 5, e dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. La contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance, destinandovi, per l'ottimale perseguimento degli obiettivi organizzativi ed individuali, una quota prevalente delle risorse finalizzate ai trattamenti economici accessori comunque denominati ai sensi dell'articolo 45, comma 3. La predetta quota è collegata alle risorse variabili determinate per l'anno di riferimento. 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; essa può avere ambito territoriale e riguardare più amministrazioni. I contratti collettivi nazionali definiscono il termine delle sessioni negoziali in sede decentrata. Alla scadenza del termine le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione.*
- *3-ter. Nel caso in cui non si raggiunga l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, qualora il protrarsi delle trattative determini un pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede fra le parti, l'amministrazione interessata può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Agli atti adottati unilateralmente si applicano le procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'articolo 40-bis. I contratti collettivi nazionali possono individuare un termine minimo di durata delle sessioni negoziali in sede decentrata, decorso il quale l'amministrazione interessata può in ogni caso provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo. E' istituito presso l'ARAN, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio a composizione paritetica con il compito di monitorare i casi e le modalità con cui ciascuna amministrazione adotta gli atti di cui al primo periodo. L'osservatorio verifica altresì che tali atti siano adeguatamente motivati in ordine alla sussistenza del pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa. Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.”.*

In data 21 maggio 2018 è stato sottoscritto in via definitiva, tra l'ARAN e le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, relativo al triennio 2016/2018.

Si richiamano, del citato CCNL:

- l'articolo 7, che individua, ai commi 2 e 3, i soggetti legittimati allo svolgimento delle trattative in sede decentrata e alla stipula del successivo contratto integrativo;
- l'articolo 7, comma 4, che individua mediante elenco tassativo le materie che costituiscono oggetto di contrattazione integrativa, precisando al successivo articolo 8, comma 4, le materie che restano comunque di prerogativa datoriale;
- l'articolo 7, comma 5, che specifica le modalità da seguire qualora le parti non raggiungano un accordo sulle materie di cui all'articolo 7, comma 4;
- l'articolo 8, comma 1, che prevede come: *“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.”*;

- l'articolo 8, comma 6, in relazione al quale il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1 del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001; a tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi la Giunta comunale può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto;
- l'articolo 8, comma 7, secondo il quale i contratti conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi;
- gli articoli 7 e 8 che disciplinano i soggetti, le materie, i tempi e le procedure della contrattazione collettiva integrativa prevedendo, in particolare, che la stessa si svolga nelle seguenti fasi:
 - 1) costituzione della delegazione trattante di parte datoriale;
 - 2) approvazione delle direttive da impartire alla delegazione trattante di parte datoriale;
 - 3) svolgimento della sessione negoziale tra delegazione pubblica, OO.SS e R.S.U.;
 - 4) ipotesi di contratto integrativo;
 - 5) esame dell'ipotesi di contratto integrativo dell'Amministrazione comunale e autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte datoriale a sottoscrivere il contratto integrativo;
 - 6) stipulazione definitiva del contratto integrativo;
 - 7) redazione della relazione tecnico-illustrativa al contratto integrativo;
 - 8) acquisizione del parere del revisore dei conti;
 - 9) trasmissione all'Aran e al CNEL del contratto collettivo integrativo entro 5 giorni dalla data di sottoscrizione definitiva del contratto;
 - 10) inserimento del Contratto integrativo nell'apposita sotto sezione della sezione denominata "Amministrazione Trasparente" mediante apposito link al sito dell'Aran.

Il nuovo CCNL oltre a rivedere nel complesso molti istituti, in particolare:

- modifica l'assetto delle competenze in materia di regolamentazione della premialità, completando il percorso delineato dal decreto legislativo numero 75/2017 e superando l'impostazione contenuta nel decreto legislativo numero 150/2009;
- istituisce la "indennità condizioni di lavoro" che va a sostituire le pregresse indennità di maneggio valori, di rischio e per le attività disagiate;
- definisce una nuova modalità di attribuzione della retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa;
- subordina l'entrata in vigore di alcuni istituti alla stipula del CCI attuativo della nuova disciplina;
- introduce dei nuovi istituti indennitari per gli appartenenti alla polizia municipale.

I nuovi principi contabili previsti dal decreto legislativo numero 118/2011 stabiliscono inoltre che alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base del formale provvedimento di costituzione del fondo, ottenuta la certificazione dei revisori, le risorse possono essere definitivamente vincolate.

In attuazione del decreto legislativo numero 150 del 2009, l'Amministrazione comunale ha provveduto ad adottare il sistema di valutazione del personale dipendente, giuste deliberazioni di Giunta comunale numero 304 del 20 dicembre 2010, numero 212 del 17 ottobre 2011 e numero 69 in data 6 maggio 2014.

Con deliberazione del Consiglio comunale numero 81 in data 30 dicembre 2021 sono stati approvati il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) ed il bilancio di previsione 2022 – 2024 e sono in fase di approvazione il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano della Performance 2022 – 2024.

Il CCNL 2016/2018 disciplina le modalità di costituzione del fondo risorse decentrate e ha confermato la suddivisione delle suddette risorse in:

- risorse stabili, che presentano la caratteristica di "certezza, stabilità e continuità" e che quindi restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- risorse variabili, che presentano la caratteristica della "eventualità e variabilità" e che quindi hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo.

La quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è connessa a scelte discrezionali.

Per la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2022, ai sensi degli articoli 67 e 68 del CCNL 2016/2018, si deve tener conto delle seguenti disposizioni:

- ➔ comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75, che prevede che *“al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza e economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.”*;
- ➔ articolo 33, comma 1, del decreto legge numero 34/2019 in relazione al quale: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;
- ➔ integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 con le risorse residue di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, purché le stesse non siano derivate da riduzione per assenze per malattia e provenienti solo da parte stabile del fondo;
- ➔ integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera e) degli eventuali risparmi derivanti dall'anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999.

Per l'utilizzo del fondo, inoltre, l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo numero 150/2009, prevede 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". La circolare della Ragioneria Generale dello Stato 15/2015, nell'allegato 1, nel fornire le istruzioni per la compilazione del Conto Annuale si sbilancia nell'affermare che: *"nell'ambito della sezione PEO - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RILEVAZIONE è confermata l'indicazione che “riferito ad un numero limitato di dipendenti” è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura"*.

Con deliberazione di Giunta comunale numero 140 del 27 giugno 2018 si è provveduto alla nomina della delegazione trattante di parte datoriale come nel seguito:

- Presidente: Dirigente dell'U.O. Personale o Segretario Generale, qualora allo stesso siano affidate le funzioni dell'U.O. Personale;
- Membri: Dirigenti dell'Ente in servizio.

In data 24 dicembre 2019 è stato sottoscritto in via definitiva il contratto collettivo integrativo del personale non dirigente del Comune di Feltre per il triennio 2019 – 2021.

Motivazioni

L'articolo 4, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165, stabilisce che spetta agli organi di governo adottare gli atti di indirizzo e le direttive per l'azione amministrativa e per la gestione.

E' dunque necessario, al fine di provvedere alla contrattazione integrativa per la ripartizione delle risorse disponibili, emanare appositi indirizzi alla delegazione trattante di parte datoriale per la elaborazione di una piattaforma e per la sua presentazione alle parti sindacali per la sottoscrizione del contratto integrativo 2022, parte economica.

Per quanto riguarda le risorse stabili che residuano dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche già acquisite e delle indennità disciplinate al Capo VI del CCI 2019 – 2021 si formulano le seguenti direttive affinché siano destinate:

- alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, da attribuire ad una quota limitata di dipendenti, nel limite che verrà concordato tra la delegazione di parte datoriale e quella sindacale in sede di preintesa con l'applicazione dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione della performance e di quelli definiti dal Capo V del CCI 2019 – 2021;
- le eventuali risorse residue, al trattamento collegato alla performance da distribuirsi con i criteri di cui al vigente CCI 2019 – 2021 e secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale.

Per l'individuazione delle risorse variabili relative all'anno 2022 previste dall'articolo 67 del CCNL 2016/2018 si formulano le seguenti direttive:

- a) confermare lo stanziamento della quota prevista dall'articolo 67, comma 4, del CCNL 2016/2018, pari all'1,2% monte salari 1997, corrispondente ad euro 47.303,28 (monte salari anno 1997 esclusa la dirigenza), come stanziata nel bilancio dell'Ente nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;
- b) lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 500,00, da verificarsi a consuntivo, relativa alla quota per gli incentivi per attività di recupero evasione ICI (ex articolo 59, comma 1, lettera p) del decreto legislativo numero 446/1997) da ripartire tra il personale così come definito dall'articolo 14 del vigente Regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI;
- c) lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 2.500,00, da verificarsi a consuntivo, derivante dai compensi ISTAT del censimento permanente della popolazione e delle abitazioni da ripartire tra il personale interessato tenuto conto delle eventuali sospensioni o modifiche del disegno censuario a tutela della salute delle famiglie e dei lavoratori a causa dell'emergenza sanitaria in atto;
- d) lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta, da verificarsi a consuntivo, di euro 30.000,00 derivante dalle quote degli incentivi relativi alle funzioni tecniche come comunicato dal competente Dirigente;
- e) l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera d), del CCNL 2016/2018 degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni;
- f) l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 delle risorse residue di cui all'articolo 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti purché le stesse non siano derivate da assenze per malattia;
- g) l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera e), degli eventuali risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del primo aprile 1999;
- h) realizzare pienamente l'allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018;

- i) la cornice nella quale la delegazione trattante di parte datoriale dovrà contrattare gli stanziamenti utili a definire i vari istituti contrattuali dovrà essere improntata al riconoscimento del merito individuale, alla valutazione della performance collettiva e individuale, alla capacità di offrire prestazioni lavorative improntate alla flessibilità organizzativa ed orientata al perseguimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed affidati ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative; tali azioni dovranno esplicitarsi in un quadro di equità e opportunità diffuse a tutti i dipendenti delle varie categorie pur nel rispetto delle declaratorie professionali; la parte significativa del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018 è destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;
- j) le indennità relative alle concrete posizioni di lavoro dovranno essere aderenti alle norme di riferimento;
- k) definire, nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale in applicazione dell'articolo 69 del CCNL 2016/2018;
- l) la possibilità di incrementare, nel rispetto delle norme vigenti, il fondo della produttività con risorse derivanti da finanziamenti di terzi e comunitari;
- m) definire l'utilizzo del sistema delle progressioni, quale strumento permanente, nell'ambito delle risorse appositamente definite annualmente dalla contrattazione integrativa per valorizzare le professionalità interne;
- n) il finanziamento messo a disposizione per ogni progetto collegato al piano delle performance è, in via ordinaria, proporzionale al numero dei dipendenti coinvolti, secondo quanto previsto dall'articolo 17 del CCI per il triennio 2019 – 2021;
- o) nella destinazione delle risorse di cui all'1,2% monte salari 1997 si terrà conto dell'impegno prestato dal personale addetto alla gestione invernale della viabilità;
- p) in merito all'eventuale incremento previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge numero 34/2019, accertate le risorse disponibili a consuntivo, e comunque nel limite sancito dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75, che esse siano, in continuità con le annualità 2020 e 2021, così stanziate: per il 50% al finanziamento delle posizioni organizzative e per il 50% al fondo per la contrattazione integrativa;
- q) che le risorse disponibili e non attribuite per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario (le quali, come indicato dalla Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione numero 116/2018, rientrano comunque nel limite del trattamento accessorio dell'anno 2016, introdotto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo numero 75/2017) siano stanziate, per l'anno 2022, per il finanziamento delle posizioni organizzative;
- r) di dare evidenza, nell'atto di determina di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse destinate alla produttività relativo al personale dipendente non dirigenziale, che alla quota destinata al finanziamento delle posizioni organizzative dovrà essere aggiunta la quota rimborsata dall'Unione Montana Feltrina in applicazione della convenzione oggetto della deliberazione di Giunta comunale numero 80 del 18 dicembre 2019 per il Servizio associato tributi, e relativo contratto di servizio. Tale contratto, infatti, al punto 6, prevede che l'Unione Montana Feltrina rimborsi al Comune di Feltre gli oneri finanziari connessi alla prestazione lavorativa del Responsabile, fissati forfettariamente nel 25% del suo costo lordo, comprensivo della retribuzione di posizione, nonché la maggiorazione della retribuzione di posizione organizzativa prevista, come ridefinita ai sensi dell'articolo 14 del regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità del Comune di Feltre, approvato con deliberazione di Giunta comunale numero 90 del 6 maggio 2019 ed, infine, la quota parte di retribuzione di risultato, sulla base degli obiettivi fissati dall'Unione Montana Feltrina, in applicazione al sistema di valutazione.

Si evidenzia, inoltre, che le risorse destinate negli anni 2017, 2018 e 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, comprese le risorse di cui all'articolo 32, comma 7, del CCNL del 22/1/2004, sono pari ad euro 65.194,00, mentre nell'anno 2020 sono state

di euro 72.793,00 e per l'anno 2021 di euro 79.118,00 per effetto dell'applicazione dell'aumento di cui all'articolo 33 del decreto legge numero 34/2019 sopra citato e, limitatamente al 2021, delle risorse disponibili e non attribuite per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario, finalizzate a tale scopo. Una parte non inferiore al 15% della quota totale indicata è stata destinata alla retribuzione di risultato.

Normativa e atti di riferimento

- Il decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001;
- il decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000;
- il decreto legislativo numero 150 del 27 ottobre 2009;
- i vigenti incarichi dirigenziali disposti dal Sindaco per l'anno 2022;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione di Giunta comunale 262 del 12/09/2006 e modificato con deliberazione di Giunta comunale n. 310 del 24/10/2006 e n. 193 del 26/07/2010;
- il CCNL 21 maggio 2018;
- i vigenti CCNL;
- il vigente contratto collettivo integrativo 2019 – 2021 sottoscritto l'11 dicembre 2019;
- decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali. In osservanza degli articoli 49 e 147/bis i pareri riportati in calce (***) sono espressi sulla proposta di deliberazione;
- l'articolo 3 del vigente regolamento sui controlli interni approvato con delibera di Consiglio numero 114 del 27 dicembre 2012;
- lo Statuto comunale;
- è stato sentito l'Assessore al personale nella persona del Sindaco.

Votazione

Favorevole ed unanime, espressa in forma palese nei modi di legge.

DELIBERA

1. Di indicare, per le motivazioni di cui in premessa, al Presidente della delegazione trattante, quali obiettivi da raggiungere nella negoziazione con le parti sindacali, quanto evidenziato nella parte narrativa nei limiti delle risorse disponibili, comunicando con la presente il formale avvio delle trattative per la sottoscrizione del contratto integrativo 2022 parte economica, verificando l'opportunità di raggiungere un accordo in tempi compatibili con l'uso delle risorse variabili destinate ad un incremento qualitativo e quantitativo della performance dell'Ente, applicando in caso di disaccordo le disposizioni del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 anche su singole clausole fermo restando la continuazione delle trattative per addivenire ad un accordo definitivo sui punti controversi, e secondo le seguenti direttive:
 - le risorse stabili che residuano dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche già acquisite e delle indennità disciplinate al Capo VI del CCI 2019 – 2021 siano destinate:
 - alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022 da attribuire ad una quota limitata di dipendenti nel limite che verrà concordato tra la delegazione di parte datoriale e quella sindacale in sede di preintesa con l'applicazione dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione della performance e di quelli definiti dal Capo V del CCI 2019 – 2021;
 - le eventuali risorse residue, al trattamento collegato alla performance da distribuirsi con i criteri di cui al vigente CCI 2019 – 2021 e secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale;
 - per l'individuazione delle risorse variabili relative all'anno 2022 previste dall'articolo 67 del CCNL 2016/2018 si stabilisce:

- la conferma dello stanziamento della quota prevista dall'articolo 67, comma 4, del CCNL 2016/2018, pari all'1,2% monte salari 1997, corrispondente ad euro 47.303,28 (monte salari anno 1997 esclusa la dirigenza), come stanziata nel bilancio dell'Ente nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e tenendo conto dell'impegno prestato dal personale addetto alla gestione invernale della viabilità;
- lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 500,00, da verificare a consuntivo, relativa alla quota per gli incentivi per attività di recupero evasione ICI (ex articolo 59, comma 1, lettera p) del decreto legislativo numero 446/1997) da ripartire tra il personale così come definito dall'articolo 14 del vigente Regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI;
- lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 2.500,00, da verificare a consuntivo, derivante dai compensi ISTAT del censimento permanente della popolazione e delle abitazioni da ripartire tra il personale interessato tenuto conto delle eventuali sospensioni o modifiche del disegno censuario a tutela della salute delle famiglie e dei lavoratori a causa dell'emergenza sanitaria in atto;
- lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 30.000,00, da verificare a consuntivo, derivante dalle quote degli incentivi relativi alle funzioni tecniche come comunicato dal competente Dirigente;
- l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera d), del CCNL 2016/2018 degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni;
- l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 delle risorse residue di cui all'articolo 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti purché le stesse non siano derivate da assenze per malattia;
- l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera e), degli eventuali risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del primo aprile 1999;
- realizzare pienamente l'allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018;
- la cornice nella quale la delegazione trattante di parte datoriale dovrà contrattare gli stanziamenti utili a definire i vari istituti contrattuali dovrà essere improntata al riconoscimento del merito individuale, alla valutazione della performance collettiva e individuale, alla capacità di offrire prestazioni lavorative improntate alla flessibilità organizzativa ed orientata al perseguimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed affidati ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative; tali azioni dovranno esplicitarsi in un quadro di equità e opportunità diffuse a tutti i dipendenti delle varie categorie pur nel rispetto delle declaratorie professionali; la parte significativa del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018 è destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;
- le indennità relative alle concrete posizioni di lavoro dovranno essere aderenti alle norme di riferimento;
- definire, nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale in applicazione dell'articolo 69 del CCNL 2016/2018;
- la possibilità di incrementare, nel rispetto delle norme vigenti, il fondo della produttività con risorse derivanti da finanziamenti di terzi e comunitari;

- definire l'utilizzo del sistema delle progressioni quale strumento permanente, nell'ambito delle risorse appositamente definite annualmente dalla contrattazione integrativa, per valorizzare le professionalità interne;
 - il finanziamento messo a disposizione per ogni progetto collegato al piano delle performance è, in via ordinaria, proporzionale al numero dei dipendenti coinvolti, secondo quanto previsto dall'articolo 17 del CCI per il triennio 2019 – 2021;
 - in merito all'eventuale incremento previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge numero 34/2019, accertate le risorse disponibili a consuntivo, e comunque nel limite sancito dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75, che esse siano, in continuità con le annualità 2020 e 2021, così stanziati: per il 50% al finanziamento delle posizioni organizzative e per il 50% al fondo per la contrattazione integrativa;
 - che le risorse disponibili e non attribuite per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario (le quali, come indicato dalla Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione numero 116/2018, rientrano comunque nel limite del trattamento accessorio dell'anno 2016, introdotto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo numero 75/2017) siano stanziati, per l'anno 2022, per il finanziamento delle posizioni organizzative;
 - di dare evidenza, nell'atto di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse destinate alla produttività relativo al personale dipendente non dirigenziale, che alla quota destinata al finanziamento delle posizioni organizzative dovrà essere aggiunta la quota rimborsata dall'Unione Montana Feltrina in applicazione della convenzione oggetto della deliberazione di Giunta comunale numero 80 del 18 dicembre 2019 per il Servizio associato tributi e relativo contratto di servizio;
2. di dare atto che le risorse variabili destinate a compensi previsti da specifiche disposizioni di legge sono ripartite secondo la particolare disciplina riconducibile ai medesimi compensi;
 3. di dare atto che le risorse destinate negli anni 2017, 2018 e 2019 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, comprese le risorse di cui all'articolo 32, comma 7, del CCNL del 22/1/2004, sono pari ad euro 65.194,00, mentre nell'anno 2020 sono state di euro 72.793,00 e nell'anno 2021 euro 79.118,00 per effetto dell'applicazione dell'aumento di cui all'articolo 33 del decreto legge numero 34/2019 sopra citato e, limitatamente al 2021, delle risorse disponibili e non attribuite per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario, finalizzate a tale scopo. Una parte non inferiore al 15% della quota totale indicata è stata destinata alla retribuzione di risultato;
 4. di dare atto che resta fermo l'impegno a rivedere e ridefinire, in relazione a nuove interpretazioni della normativa, gli indirizzi in oggetto;
 5. di dare atto che del contenuto della presente deliberazione verrà data informativa alle RSU e alle OO.SS. ai fini dell'avvio e della successiva conclusione delle trattative relative alla stipula dell'accordo integrativo parte economica 2022;
 6. di acquisire dal Collegio dei Revisori dei Conti le certificazioni ed attestazioni previste dalla normativa vigente;
 7. di demandare ai competenti Dirigenti l'adozione dei necessari atti funzionali alla concreta attuazione delle linee negoziali sopra fornite per l'anno 2022;
 8. di dichiarare la presente deliberazione, attesa l'urgenza del provvedimento dettata dalla necessità di dare avvio alla contrattazione quanto prima, immediatamente eseguibile, con

votazione separata, unanime e palese, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, numero 267.

(***) PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Registrazione prenotazione impegno - non dovuto

data: 21/01/2022

l'addetto: Sonia De Bortoli

PARERI artt. 49 e 147/bis – T.U. 18/08/2000, nr. 267 e art. 3 del vigente regolamento sui controlli interni

Vista la proposta di deliberazione e la documentazione allegata, si esprime:

in ordine alla regolarità tecnica ed amministrativa, parere Favorevole

Feltre, li 21/01/2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(F.to Manuela Bassani)

in ordine alla regolarità contabile, parere

Feltre, li

IL CAPO SETTORE RAGIONERIA
(F.to)

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
PERENZIN Paolo

Il Segretario Generale
Bassani Manuela

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i. e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



CITTA' DI FELTRE

- **Determina Settore Affari generali ed Istituzionali n. 30** del 01/02/2022
- Settore Affari Generali ed Istituzionali\U. O. Personale Personale

Oggetto: Costituzione del fondo provvisorio per le risorse decentrate - anno 2022

Premesse

Il decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti.

La costituzione del fondo per le risorse decentrate costituisce una competenza di ordine gestionale e le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente.

Le modalità di determinazione delle suddette risorse sono regolate dall'articolo 67 del C.C.N.L. del 21 maggio 2018 e risultano suddivise in:

- A. risorse stabili, che presentano la caratteristica di “*certezza, stabilità e continuità*” e che, quindi, restano acquisite al fondo anche per il futuro;
- B. risorse variabili, che presentano la caratteristica della “*eventualità e variabilità*” e che, quindi, hanno validità esclusivamente per l'anno in cui vengono definite e messe a disposizione del fondo.

La quantificazione delle risorse stabili è una mera applicazione delle disposizioni contrattuali, mentre la quantificazione delle risorse variabili è anche connessa a scelte discrezionali in capo all'Ente.

Con deliberazione di Giunta comunale numero 9 del 26 gennaio 2022, sono state definite le “*Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per il contratto integrativo - parte economica – anno 2022*”, nelle quali è indicato che, per la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2022, ai sensi degli articoli 67 e 68 del CCNL 2016/2018, si deve tener conto delle seguenti disposizioni:

- ➔ comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75, che prevede che “*al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza e economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1 gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.*”;
- ➔ articolo 33, comma 1, del decreto legge numero 34/2019, in relazione al quale: “*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018*”;

- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018 con le risorse residue di cui all'articolo 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, purché le stesse non siano derivate da riduzione per assenze per malattia e provenienti solo da parte stabile del fondo;
- integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera e) degli eventuali risparmi derivanti dall'anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del 1° aprile 1999.

Per quanto riguarda le risorse stabili che residuano dopo il pagamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche già acquisite e delle indennità disciplinate al Capo VI del CCI 2019 – 2021, con la medesima deliberazione, si sono formulate le seguenti direttive affinché siano destinate:

- *"alle progressioni economiche orizzontali per l'anno 2022, da attribuire ad una quota limitata di dipendenti, nel limite che verrà concordato tra la delegazione di parte datoriale e quella sindacale in sede di preintesa con l'applicazione dei criteri previsti dal vigente sistema di valutazione della performance e di quelli definiti dal Capo V del CCI 2019 – 2021;*
- *le eventuali risorse residue, al trattamento collegato alla performance da distribuirsi con i criteri di cui al vigente CCI 2019 – 2021 e secondo le modalità previste dal vigente sistema di valutazione della performance individuale”.*

Per l'individuazione delle risorse variabili relative all'anno 2022 previste dall'articolo 67 del CCNL 2016/2018 si sono formulate le seguenti direttive:

- a) *“confermare lo stanziamento della quota prevista dall'articolo 67, comma 4, del CCNL 2016/2018, pari all'1,2% monte salari 1997, corrispondente ad euro 47.303,28 (monte salari anno 1997 esclusa la dirigenza), come stanziata nel bilancio dell'Ente nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;*
- b) *lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 500,00, da verificarsi a consuntivo, relativa alla quota per gli incentivi per attività di recupero evasione ICI (ex articolo 59, comma 1, lettera p) del decreto legislativo numero 446/1997) da ripartire tra il personale così come definito dall'articolo 14 del vigente Regolamento comunale per l'applicazione dell'ICI;*
- c) *lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta di euro 2.500,00, da verificarsi a consuntivo, derivante dai compensi ISTAT del censimento permanente della popolazione e delle abitazioni da ripartire tra il personale interessato tenuto conto delle eventuali sospensioni o modifiche del disegno censuario a tutela della salute delle famiglie e dei lavoratori a causa dell'emergenza sanitaria in atto;*
- d) *lo stanziamento ai sensi dell'articolo 67, comma c), del CCNL 2016/2018 per la quota presunta, da verificarsi a consuntivo, di euro 30.000,00 derivante dalle quote degli incentivi relativi alle funzioni tecniche come comunicato dal competente Dirigente;*
- e) *l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera d), del CCNL 2016/2018 degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA del personale cessato nell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima, le frazioni di mese superiori ai quindici giorni;*
- f) *l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 68, comma 1 del CCNL 2016/2018 delle risorse residue di cui all'articolo 67 commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti purché le stesse non siano derivate da assenze per malattia;*
- g) *l'integrazione delle risorse variabili ai sensi dell'articolo 67, comma 3 lettera e), degli eventuali risparmi anno precedente accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'articolo 14 del CCNL del primo aprile 1999;*
- h) *realizzare pienamente l'allineamento con la contrattazione nazionale in applicazione di quanto previsto dall'articolo 8, comma 1, del CCNL del 21 maggio 2018;*
- i) *la cornice nella quale la delegazione trattante di parte datoriale dovrà contrattare gli stanziamenti utili a definire i vari istituti contrattuali dovrà essere improntata al riconoscimento*

del merito individuale, alla valutazione della performance collettiva e individuale, alla capacità di offrire prestazioni lavorative improntate alla flessibilità organizzativa ed orientata al perseguimento degli obiettivi fissati dall'Ente ed affidati ai Dirigenti e alle Posizioni Organizzative; tali azioni dovranno esplicitarsi in un quadro di equità e opportunità diffuse a tutti i dipendenti delle varie categorie pur nel rispetto delle declaratorie professionali; la parte significativa del fondo di cui all'articolo 67, commi 2 e 3, del CCNL 2016-2018 è destinata ad incentivare la performance individuale ed organizzativa;

- j) le indennità relative alle concrete posizioni di lavoro dovranno essere aderenti alle norme di riferimento;*
- k) definire, nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, ulteriori criteri per l'attribuzione dei premi di performance individuale in applicazione dell'articolo 69 del CCNL 2016/2018;*
- l) la possibilità di incrementare, nel rispetto delle norme vigenti, il fondo della produttività con risorse derivanti da finanziamenti di terzi e comunitari;*
- m) definire l'utilizzo del sistema delle progressioni, quale strumento permanente, nell'ambito delle risorse appositamente definite annualmente dalla contrattazione integrativa per valorizzare le professionalità interne;*
- n) il finanziamento messo a disposizione per ogni progetto collegato al piano delle performance è, in via ordinaria, proporzionale al numero dei dipendenti coinvolti, secondo quanto previsto dall'articolo 17 del CCI per il triennio 2019 – 2021;*
- o) nella destinazione delle risorse di cui all'1,2% monte salari 1997 si terrà conto dell'impegno prestato dal personale addetto alla gestione invernale della viabilità;*
- p) in merito all'eventuale incremento previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge numero 34/2019, accertate le risorse disponibili a consuntivo, e comunque nel limite sancito dal comma 2 dell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75, che esse siano, in continuità con le annualità 2020 e 2021, così stanziare: per il 50% al finanziamento delle posizioni organizzative e per il 50% al fondo per la contrattazione integrativa;*
- q) che le risorse disponibili e non attribuite per la maggiorazione della retribuzione di posizione del Segretario (le quali, come indicato dalla Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione numero 116/2018, rientrano comunque nel limite del trattamento accessorio dell'anno 2016, introdotto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo numero 75/2017) siano stanziare, per l'anno 2022, per il finanziamento delle posizioni organizzative".*

La Giunta comunale, infine, ha deliberato di "dare evidenza, nell'atto di determina di costituzione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse destinate alla produttività relativo al personale dipendente non dirigenziale, che alla quota destinata al finanziamento delle posizioni organizzative dovrà essere aggiunta la quota rimborsata dall'Unione Montana Feltrina in applicazione della convenzione oggetto della deliberazione di Giunta comunale numero 80 del 18 dicembre 2019 per il Servizio associato tributi, e relativo contratto di servizio. Tale contratto, infatti, al punto 6, prevede che l'Unione Montana Feltrina rimborsi al Comune di Feltre gli oneri finanziari connessi alla prestazione lavorativa del Responsabile, fissati forfettariamente nel 25% del suo costo lordo, comprensivo della retribuzione di posizione, nonché la maggiorazione della retribuzione di posizione organizzativa prevista, come ridefinita ai sensi dell'articolo 14 del regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità del Comune di Feltre, approvato con deliberazione di Giunta comunale numero 90 del 6 maggio 2019 ed, infine, la quota parte di retribuzione di risultato, sulla base degli obiettivi fissati dall'Unione Montana Feltrina, in applicazione al sistema di valutazione."

Per l'utilizzo del fondo, inoltre, si deve tener conto che l'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo numero 150/2009, prevede 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"*. La circolare

della Ragioneria Generale dello Stato 15/2015 - allegato 1, nel fornire le istruzioni per la compilazione del conto annuale si sbilancia nell'affermare che: "*nell'ambito della sezione PEO - PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI A VALERE SUL FONDO DELL'ANNO DI RILEVAZIONE è confermata l'indicazione che "riferito ad un numero limitato di dipendenti" è da intendersi riferito a non oltre il 50% degli aventi diritto ad accedere alla procedura*".

La costituzione del fondo per le risorse decentrate, infine, costituisce materia di esclusiva competenza dell'Amministrazione e come tale sottratta alla contrattazione collettiva integrativa.

Motivazioni

Il Comune di Feltre ha rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2021 ed è presumibile che il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato anche per l'anno 2022, come anche il tetto della spesa di personale della media 2011/2013. Con deliberazione del Consiglio comunale numero 81 del 30 dicembre 2021 avente per oggetto: "*Approvazione Documento Unico di Programmazione aggiornato 2022/2024, bilancio di previsione per il triennio 2022/2024 e allegati - redatti ai sensi del D. Lgs. 118/2011 e della normativa in materia di armonizzazione dei sistemi contabili. (...)*" sono state stanziare le risorse per la contrattazione integrativa.

Si rende, quindi, necessario provvedere all'approvazione della consistenza del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022, secondo le indicazioni della deliberazione di Giunta comunale numero 9 del 26 gennaio 2022 di cui in premessa.

Tutte le quote stabili e variabili sono esplicitate nelle rispettive righe della tabella di fondo provvisorio allegata e parte integrante della presente determinazione.

Corre l'obbligo di precisare che, con riferimento all'articolo 33, comma 1, del decreto legge numero 34/2019, la circolare numero 179877 del 1° settembre 2020 del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, indica che la misura dell'incremento del limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, numero 75 è data dalla differenza tra il valore medio pro-capite del trattamento accessorio del 2018 - la cui quantificazione è pari a euro 3.043,98, come indicato ed esplicitato nella determinazione numero 543 del 31 dicembre 2021, allegato B - e l'entità del valore medio di salario accessorio dell'anno di riferimento, nel caso di specie, del 2022.

L'entità del valore medio dell'anno di riferimento, precisa la Ragioneria Generale dello Stato, tiene conto dell'effettiva presenza in servizio, rilevata sulla base dei cedolini stipendiali erogati al personale che accede ai fondi della contrattazione integrativa.

L'applicazione di tale disposizione può, pertanto, effettuarsi solo in sede di costituzione definitiva del fondo medesimo, a consuntivo del 2022, mentre in questa sede si può invece affermare che, essendo stato il predetto aumento di euro 15.197,00 nel 2020 e di euro 22.891,00 nel 2021, può ritenersi ragionevole stimare per l'anno 2022, e dunque inserire nella tabella allegata quale valore prudenziale e provvisorio, la media tra i due precitati valori, ovvero euro 19.044,00, da imputare per metà al fondo dipendenti e per la restante metà al fondo delle posizioni organizzative in coerenza con gli indirizzi espressi dalla Giunta comunale.

La predetta stima, comunque, non preoccupa, anche alla luce della legge di bilancio numero 234 del 31 dicembre 2021, che prevede all'articolo 1, comma 604, la possibilità per le amministrazioni di un incremento delle risorse per i trattamenti accessori dei dipendenti pubblici rispetto a quelle destinate alla medesima finalità nel 2021, a valere sui bilanci propri, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165.

In sede di costituzione definitiva verranno quindi definite le quote di parte variabile indicate in premessa come "*presunte*", oltre agli eventuali risparmi dell'anno precedente, che ad oggi non risultano ancora disponibili, oltre all'incremento effettivo di cui all'articolo 33, comma 1, del decreto legge numero 34/2019.

Si dà atto che il fondo per le risorse decentrate 2022, come costituito in via provvisoria, insieme alle risorse destinate agli incarichi di posizione organizzativa, al fondo dei dirigenti soggetto al limite ed al fondo del lavoro straordinario, non consente, complessivamente, di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale, di cui all'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo numero 75/2017, il che obbliga l'Amministrazione ad operare una decurtazione pari ad euro 27.453,00, come evidenziato nella tabella allegata, eventualmente modificabile in sede di costituzione definitiva del fondo.

Nel dare evidenza che alla quota destinata al finanziamento delle posizioni organizzative dovrà essere aggiunta la quota rimborsata dall'Unione Montana Feltrina in applicazione della convenzione oggetto della deliberazione di Giunta comunale numero 80 del 18 dicembre 2019, si ricorda che nel caso di gestioni associate, per quanto riguarda il calcolo della spesa del salario accessorio, ai fini del rispetto dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo numero 75/2017, come da orientamento ormai consolidato della giurisprudenza contabile, la quota di retribuzione di posizione e di risultato, "rimborsata", non va calcolata nel "tetto di spesa" del Comune che ha assegnato il proprio personale, mentre, invece, dovrà essere calcolata dall'ente "utilizzatore", in questo caso Unione Montana Feltrina, nel proprio tetto, riferito all'anno 2016.

Per tale ragione, la quota rimborsata non viene indicata nel finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative, nella parte dello schema dedicata alla "Verifica rispetto del limite del trattamento accessorio".

Si richiama, infine, l'articolo 68, comma 1, del CCNL 21 maggio 2018, che contempla la possibilità di rendere di nuovo disponibili, in sede di contrattazione integrativa, alla quale si rinvia, le risorse corrispondenti ai differenziali di progressione economica e trattamenti del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'articolo 22 del decreto legislativo numero 75/2017.

Normativa/Atti di riferimento

- Gli articoli 48 e 49 del vigente Statuto comunale, inerenti le competenze attribuite ai dirigenti;
- il decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000;
- il decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001;
- la deliberazione del Consiglio comunale numero 81 del 30 dicembre 2021 avente per oggetto: *"Approvazione Documento Unico di Programmazione aggiornato 2022/2024, bilancio di previsione per il triennio 2022/2024 e allegati - redatti ai sensi del D. Lgs. 118/2011 e della normativa in materia di armonizzazione dei sistemi contabili. Approvazione Programma Triennale dei Lavori Pubblici (2022/2024) ed elenco annualità 2022. Approvazione programmazione appalti servizi e forniture biennio 2022/2023"*;
- la deliberazione di Giunta comunale numero 47 del 29 marzo 2021 di approvazione del PEG 2020 – 2022 e successive modificazioni; mentre è in fase di predisposizione il PEG 2022;
- il decreto numero 15 del 06 dicembre 2021, con il quale il Sindaco ha attribuito gli incarichi dirigenziali per l'anno 2022;
- la deliberazione di Giunta comunale numero numero 9 del 26 gennaio 2022 con la quale sono state definite le *"Linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica per il contratto integrativo - parte economica – anno 2022"*;
- la legge di bilancio numero 234 del 31 dicembre 2021.

Si dà atto:

- dell'avvenuto controllo preventivo di regolarità amministrativa della proposta di determinazione, con esito favorevole, effettuato dal sottoscritto attraverso apposito passaggio nell'ambito dell'iter informatico dell'atto;
- che il rilascio del parere di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, come previsto dal vigente Regolamento sui controlli interni, è effettuato con la sottoscrizione della presente determinazione;

- della chiusura, con esito favorevole, della fase del controllo di regolarità contabile, ai sensi del vigente Regolamento sui controlli, a norma degli articoli 147-*bis* e 183, comma 8, del decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000, avvenuta attraverso apposito passaggio nell'ambito dell'iter informatico dell'atto.

IL DIRIGENTE DETERMINA

- 1) Di dare atto che le premesse del presente atto sono parte integrante e sostanziale del medesimo;
- 2) di costituire il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2022, in via provvisoria, nel rispetto di quanto previsto dal CCNL 2016-2018 ed in attuazione della delibera di Giunta comunale numero 9 del 26 gennaio 2022, nell'importo di euro 385.974,00 come da tabella allegata alla presente determinazione quale parte integrante e sostanziale;
- 3) di dare atto, come in premessa evidenziato, che l'importo delle risorse integrative dell'anno 2022 supera di euro 17.931,00 l'importo previsto nella costituzione del fondo dell'anno 2016, il che obbliga l'Amministrazione ad operare una decurtazione di pari importo. Il fondo risulta pertanto determinato, in via provvisoria, in euro 368.042,00;
- 4) di attestare che il finanziamento relativo al fondo per l'anno 2022 trova copertura negli appositi capitoli del bilancio di previsione per il triennio 2022/2024 approvato con deliberazione del Consiglio comunale numero 81 del 30 dicembre 2021;
- 5) di dare atto che, alla quota destinata al finanziamento delle posizioni organizzative dovrà essere aggiunta la quota rimborsata dall'Unione Montana Feltrina in applicazione della convenzione oggetto della deliberazione di Giunta comunale numero 80 del 18 dicembre 2019 per il Servizio associato tributi, e relativo contratto di servizio. Tale contratto, infatti, al punto 6, prevede che l'Unione Montana Feltrina rimborsi al Comune di Feltre gli oneri finanziari connessi alla prestazione lavorativa del Responsabile, fissati forfettariamente nel 25% del suo costo lordo, comprensivo della retribuzione di posizione, nonché la maggiorazione della retribuzione di posizione organizzativa prevista, come ridefinita ai sensi dell'articolo 14 del regolamento per la disciplina degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità del Comune di Feltre, approvato con deliberazione di Giunta comunale numero 90 del 6 maggio 2019 ed, infine, la quota parte di retribuzione di risultato, sulla base degli obiettivi fissati dall'Unione Montana Feltrina, in applicazione al sistema di valutazione.
- 6) di dare atto che il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2022, così determinato in via provvisoria, potrà essere suscettibile di rideterminazione e aggiornamenti alla luce di future novità normative e/o circolari interpretative, oltre che in relazione all'effettiva determinazione a fine anno delle voci variabili del fondo inerenti specifiche disposizioni di legge e di contratto, compresa l'applicazione di quanto previsto dall'articolo 33, comma 1, del decreto legge numero 34/2019 e anche alla luce della legge di bilancio numero 234 del 31 dicembre 2021, che prevede all'art. 1 - comma 604, la possibilità per le Amministrazioni di un incremento delle risorse per i trattamenti accessori dei dipendenti pubblici rispetto a quelle destinate alla medesima finalità nel 2021, a valere sui bilanci propri, con la medesima percentuale e i medesimi criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato, secondo gli indirizzi impartiti dai rispettivi comitati di settore ai sensi dell'articolo 47, comma 2, del predetto decreto legislativo 30 marzo 2001, numero 165;
- 7) di acquisire dal Collegio dei revisori dei conti le certificazioni ed attestazioni previste dall'articolo 40*bis* del decreto legislativo numero 165 del 30 marzo 2001 ad oggetto: "Controlli in materia di contrattazione integrativa";
- 8) di dare atto che del contenuto della presente determinazione verrà data informativa alle RSU e alle OO.SS.;
- 9) di dichiarare di non trovarsi in alcuna delle situazioni di conflitto di interesse di cui alla normativa citata in premessa, ovvero, in particolare, di cui all'articolo 6*bis* della legge numero 241 del 7 agosto 1990 e articolo 7 del decreto del Presidente della Repubblica numero 62 del 16 aprile 2013;

- 10) di disporre la pubblicazione sul sito istituzionale del Comune, nella sezione "Amministrazione trasparente", delle informazioni relative alla presente determinazione, ai sensi di quanto disciplinato dall'articolo 23 del decreto legislativo 17 marzo 2013, numero 33;
- 11) di dare atto che il presente atto diventa esecutivo con l'apposizione del visto di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria del Responsabile del Servizio Economico Finanziario, in conformità a quanto previsto dal decreto legislativo numero 267 del 18 agosto 2000 e successive modificazioni.

* * * * *

Visti i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile, sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa.

fase efficacia: firma digitale del **responsabile Settore Affari Generali ed Istituzionali**

Visto si attesta la copertura finanziaria della spesa di cui al presente provvedimento, ai sensi dell'art. 151 comma 4, del D. Lgs. 18/08/2000 nr. 267, che pertanto diviene esecutivo.

fase efficacia: esecutività - firma digitale del **responsabile Settore Economico Finanziario**

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Costituzione Fondo risorse contrattazione integrativa

DESCRIZIONE	2022
RISORSE STABILI	
UNICO IMPORTO CONSOLIDATO ANNO 2017 (art. 67, comma 1, CCNL 2016-2018)	505.278
Incrementi risorse stabili soggetti al limite	
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota annua art. 67, comma 2, lett. c), CCNL 2016-2018)	23.483
RISPARMI EX art. 2, comma 3, D.LGS 165/2001 (art. 67, comma 2, lett. d), CCNL 2016-2018)	
QUOTA ANNUA INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI (art. 67, comma 2, lett. e), CCNL 2016-2018)	
INCREMENTO PER RIDUZIONE STABILE STRAORDINARIO - (art. 67, comma 2, lett. g), CCNL 2016-2018)	
INCREMENTO DOTAZIONE ORGANICA (art. 67, comma 2, lett. h), CCNL 2016-2018)	
Totale Incrementi Risorse stabili soggetti al limite	23.483
Incrementi risorse stabili non soggetti al limite	
RIDETERMINAZIONE PER INCREMENTO STIPENDIO PEO (art. 67, comma 2, lett. b), CCNL 2016-2018)	5.556
Incremento art. 67 comma 2 lettera A) - 83,20 Euro a dipendente al 31/12/2015 - Dichiarazione congiunta n. 5	11.648
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE STABILIZZATO Art. 11 D.L. 135/2018 c. 1 lett. b	
Totale Incrementi Risorse stabili non soggetti al limite	17.204
TOTALE RISORSE STABILI	545.965
RISORSE VARIABILI	
Risorse variabili soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (art. 67, comma 3 lett.a) CCNL 2016-2018)SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI COLLABORAZIONE, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) (art. 67, comma 3 lett.a) CCNL 2016-2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018) - ICISPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018) - ICI	500
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018) - ISTATSPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE - (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018) - ISTAT	2.500
RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte cessazione in corso anno precedente art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016-2018)RIA E ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO quota parte cessazione in corso anno precedente art. 67, comma 3, lett. d), CCNL 2016-2018)	1.153
INTEGRAZIONE 1,2% monte salari 1997 (art. 67, comma 3 lett.h) CCNL 2016-2018)	47.303
MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (art. 67, comma 3 lett.f) CCNL 2016-2018)MESSI NOTIFICATORI - (ART. 54, CCNL 14.9.2000) (art. 67, comma 3 lett.f) CCNL 2016-2018)	
OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. i), CCNL 2016-2018)OBIETTIVI DELL'ENTE, ANCHE DI MANTENIMENTO, DEFINITI NEL PIANO DELLA PERFORMANCE (art. 67, comma 3, lett. i), CCNL 2016-2018)	
INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento (art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 2016-2018)INCREMENTO PER PROCESSI DECENTRAMENTO E TRASFERIMENTO FUNZIONI - Quota parte anno di trasferimento (art. 67, comma 3, lett. k), CCNL 2016-2018)	
Totale Risorse variabili soggette al limite	51.456
Risorse variabili NON soggette al limite	
SPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 2016-2018) PER NUOVE CONVENZIONI NON ORDINARIAMENTE RESESPONSORIZZAZIONI, ACCORDI DI COLLABORAZIONI, ECC. - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. d), CCNL 1998-2001) art. 67, comma 3, lett. a), CCNL 2016-2018) PER NUOVE CONVENZIONI NON ORDINARIAMENTE RESE	
RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE CON APPORTO DI PERSONALE E RIQUALIFICAZIONE SPESA DI CUI art. 16, COMMI 4 E 5, D.L. 98/2011 (art. 67, comma 3 lett. b), CCNL 2016-2018)RISPARMI CONSEGUITI E CERTIFICATI DERIVANTI DA PIANI RAZIONALIZZAZIONE CON APPORTO DI PERSONALE E RIQUALIFICAZIONE SPESA DI CUI art. 16, COMMI 4 E 5, D.L. 98/2011 (art. 67, comma 3 lett. b), CCNL 2016-2018)	
ECONOMIE FONDO ANNO PRECEDENTE (art. 68, comma 1, CCNL 2016-2018)	
ECONOMIE FONDO STRAORDINARIO CONFLUITE - (ART. 14, C.4, CCNL 1998-2001) (art. 67, comma 3, lett. e), CCNL 2016-2018)	
SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE -PROGETTAZIONE (D.LGS. 163/2006)) FUNZIONI TECNICHE dal 2018 (art. 67, comma 3 lett. c, CCNL 2016-2018)	30.000
Totale Risorse variabili NON soggette al limite	30.000
TOTALE RISORSE VARIABILI	81.456
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE	627.421

Decurtazioni

DECURTAZIONE CONSOLIDATA - SECONDA PARTE ART. 9 COMMA 2 BIS D.L. 78/2010 (PER GLI ANNI 2011/2014)	241.448
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 4 DEL D.L. 16/2014)	
RIDUZIONI PER RECUPERO FONDI ANNI PRECEDENTI (ART. 40 COMMA 3-QUINQUIES DEL D.LGS. 165/2001)	
ALTRE DECURTAZIONI	
TOTALE DECURTAZIONI	241.448

TOTALE AL NETTO DELLE DECURTAZIONI	385.974
---	----------------

EVENTUALE DECURTAZIONE DEL FONDO PER SUPERAMENTO LIMITE 2016 - ART. 23 COMMA 2 - D.LGS. 75/17	
--	--

TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE SENZA CONSIDERARE IL LIMITE 2016	385.974
---	----------------

Incrementi risorse stabili non soggette al limite	-17.204
Incrementi risorse variabili non soggette al limite	-30.000
Fondo soggetto al limite	338.769
Limite del 2016	320.838
Decurtazione per rispetto del limite 2016	-17.931

TOTALE SOMME A DISPOSIZIONE NEL RISPETTO DEL LIMITE 2016	368.042
---	----------------

VERIFICA RISPETTO DEL LIMITE AL TRATTAMENTO ACCESSORIO	2016	2022
Fondo risorse decentrate soggetto al limite (decurtato) al netto delle p.o.	311.316	320.838
Fondo dei dirigenti soggetto al limite	61.591	61.591
Retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	65.194	77.195
Esclusione dal limite della retribuzione di posizione e di risultato con pari decurtazione delle capacità assunzionali - art. 11 bis del DL 135/2018 (con segno meno)	-	
Maggiorazione della retribuzione di posizione del segretario comunale	2.479	
Assegno ad personam dei dipendenti incaricati ex art. 110 e art. 90 del TUEL	-	-
Fondo del lavoro straordinario	27.838	27.838
Adeguamento del limite ai sensi dell'art. 33 co. 2 D.L. 30/04/2019 n. 34	19.044	-
totale	487.462	487.462



CITTÀ DI FELTRE



Città di Feltre - Provincia di Belluno		
26/5/2022		
Nr. 0014486		
Titolario		
3	5	

RELAZIONE SULLA COMPATIBILITÀ DEI COSTI DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA CON I VINCOLI DI BILANCIO

Feltre 26 maggio 2022

IL DIRIGENTE DEL SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO

VISTA l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2022 (parte economica), definita dalle parti trattanti in data 24/5/2022 e sottoscritta dalle stesse nella forma di preintesa;

VISTO l'art. 8, comma 6, del C.C.N.L. 21 maggio 2018, che testualmente recita:

“il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, del D.Lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto”;

CONSIDERATO che nel bilancio di previsione dell'esercizio 2022 ed in quello pluriennale comprendente i successivi due anni finanziari, è stata regolarmente stanziata la spesa per l'attuazione degli istituti contrattuali oggetto della contrattazione integrativa;

Per quanto di sua competenza

ATTESTA

la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa 2022 con i vincoli di bilancio.

Il Dirigente del Settore Economico Finanziario
DEGLI ANGELI Renato

DAR/tc

C:\Users\rd.degliangeli\Downloads\RelazioneCompatibilitaCostiCCDI economico 2022.edt

pag. 1 di 1



Piazzetta delle biade, 1
32032 Feltre (BL)
tel. 0439 885111 - Fax 0439 885246
protocollo@comune.feltre.bl.it
www.comune.feltre.bl.it
P.IVA. 00133880252

Indirizzo dell'ufficio:
Piazzetta delle biade, 1 - 32032 Feltre (BL)
tel. 0439 885223
Fax 0439 885246
e-mail: personale@comune.feltre.bl.it
Indirizzo internet dell'ufficio:
www.comune.feltre.bl.it

Content:

CMS document:	
Document status:	Signed
P7m filename:	C:\Users\l.ropelato\Desktop\PDF\RelazioneCompatibilitàCostiCCDI economico 2022.pdf.p7m
Document SHA1 hash (hex):	60 C6 46 B1 2F A5 80 EF D2 15 41 4A 74 57 36 C7 E6 CB AC B3
Document SHA256 hash (hex):	FA 82 19 FE DE CF E0 DA E1 64 88 B2 5B 75 96 9C E8 25 F8 95 41 8D 5D 71 95 70 E2 CE 25 51 8C 77
Content:	
Document type:	PDF document
Document size:	127 KB (130326 bytes)
Document SHA1 hash (hex):	79 18 08 54 77 47 56 93 13 3E A4 3E 4F 2C 1E 4F 46 8A 72 FD
Document SHA256 hash (hex):	09 16 27 C9 1C C8 67 D7 89 A8 43 1C D8 79 5A C1 45 76 49 9D EB 75 09 A0 6C 27 6E 97 F9 F0 07 4A

Firme P7M (1):**RENATO DEGLI ANGELI**

Signature RENATO DEGLI ANGELI	
Verification status:	
Signature validity:	Signature Qualified, CADES, Valid [internal data]
Certificate validity:	[Now 26/05/2022 17:50:50] - Qualified [IT] - not expired - NO CRL CHECKING - Valid.
Verification conditions:	CA DB is signed by AgID, NO CRL CHECKING
Certificate:	
Algorithm:	sha256WithRSAEncryption
S. N. of certificate:	0161 8967 68BA 6458 8D55 B149 8BC2 6731
Valid from:	mercoledì 10 aprile 2019 02:00:00
Valid to:	mercoledì 10 aprile 2024 01:59:59
Subject:	
First name:	RENATO
Last name:	DEGLI ANGELI
Fiscal code:	DGLRNT62C15D530Z
Birth date:	<not specified>
Role:	<not specified>
Organization:	<not specified>

Organization Unit:	<not specified>
qcStatements:	1. The certificate is issued according to Annex I, III or IV of Regulation (EU) No 910/2014 [i.8] as of the types declared by the QC type statement in accordance with clause 4.2.3.
qcStatements:	2. This certificate has retention period of 20 years
qcStatements:	3. Certified public key resides in a Secure Signature Creation Device
qcStatements:	4. PKI Disclosure Statements: en: https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-en.pdf ; it: https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-pds-it.pdf
Policy OID:	1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1
Policy CPS:	https://ca.arubapec.it/cps.html
Country:	IT
Issuer:	
Name:	ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT
Country:	IT
Document signature:	
Signature algorithm:	sha256WithRSAEncryption (2048)
Signature dump:	542B 2E61 204E 71A0 4280 3888 F7A0 2C70 B03C D105 B7C4 F876 2C0C 3054 B344 3299 29EE 46F0 2883 5B48 AF7F A16F DF80 2CE1 90F8 E694 B9BF AF52 D55E DBA5 9D74 48CA EBD8 B41B D5CD A5B4 ABF9 DD47 EA62 E241 DFDC 8A1C AD96 9817 E46C 24FE 4D8B 7032 9D6E A120 8BB8 78DE 60A6 F65D 0333 4713 08EF BD83 555C 1778 A6A9 4EF1 6618 E373 443D E4F4 1331 051C FE62 C779 08AA 4066 01B8 345C 5F70 CAED 11AC 4755 FF13 209C 73E1 EA06 8656 10D7 5D8E 293A 0EC0 999D 0713 EC64 F127 7190 5CCB 8235 C20C A182 9C12 57C9 3466 4F0A 228C 1A94 E6A1 8C85 7970 4598 7525 EB3A F1DD C3B8 054D 5E57 621C 5792 DC78 9950 D767 5DAA 7632 DCC3 153C 238D 97BC 6661 A2FA CAE4 8C78 7168
Signed attributes	
contentType	pkcs7-data
signingTime	26/05/2022 12:58:27
messageDigest	09 16 27 C9 1C C8 67 D7 89 A8 43 1C D8 79 5A C1 45 76 49 9D EB 75 09 A0 6C 27 6E 97 F9 F0 07 4A
id-aa-signingCertificateV2	sha256(39 7F 1A 1D CA CA 52 3E BD 46 56 96 51 FD 62 DD F9 6A EE 8A 04 85 5B D9 93 1C FA 18 ED 4E 4D F2) issuer(ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT) serial(0161 8967 68BA 6458 8D55 B149 8BC2 6731)

Certificates (1):**RENATO DEGLI ANGELI**

Certificate validity:	[26/05/2022 17:50:50] - Valid, Qualified [IT]
Verification conditions:	CA DB is signed by AgID; NO CRL CHECKING
Algorithm:	RSA-SHA256
S. N. of certificate:	0161896768BA64588D55B1498BC26731
Valid from:	mercoledì 10 aprile 2019 02:00:00
Valid to:	mercoledì 10 aprile 2024 01:59:59
Subject:	RENATO DEGLI ANGELI
Issuer:	ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT
Country:	IT

