

**Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
del personale dipendente della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi
Anno 2022**

il giorno 23.12.2022 alle ore 13,00 ha avuto luogo l'incontro tra:

La Delegazione di parte pubblica, composta dal Presidente, dott. Silvano Fusari

e dalla Responsabile dell'Area Finanziaria e Affari Generali dott.ssa Elisabetta Elide Zenti

e la Delegazione di parte sindacale, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL:

FP -C.I.S.L. rappresentata dal sig. D'Aniello Fabio

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria, nelle persone dei sigg.

Valetti Luca

Vezzoli Silvia

Zanoli Bianca Maria

Visto il parere favorevole del revisore dei conti acquisito al protocollo n. 18753 del 21.12.2022

Vista la deliberazione della giunta esecutiva n. 195 del 23.12.2022 che autorizza la sottoscrizione finale del presente C.C.D.I. per l'anno 2022

Le parti sottoscrivono il C.C.D.I. per l'anno 2022 del personale dipendente della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Presidente delegazione dott. Silvano Fusari

f.to Silvano Fusari

Responsabile di Area dott.ssa Elisabetta Elide Zenti

f.to Elisabetta Elide Zenti

FP -C.I.S.L.

sig. D'Aniello Fabio

f.to Fabio D'Aniello

R.S.U.

sig. Valetti Luca

f.to Luca Valetti

R.S.U.

sig.ra Vezzoli Silvia

f.to Silvia Vezzoli

R.S.U.

sig.ra Zanoli Bianca Maria

f.to Bianca Maria Zanoli

Art. 1

Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.).
2. Il presente contratto si applica altresì ai lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, che hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori. I relativi oneri sono a carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato.
3. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal momento della sottoscrizione, fatta salva diversa decorrenza indicata negli articoli seguenti. Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.
4. La sua durata è annuale relativa all'anno 2022, salvo:
 - a. modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b. la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c. la volontà delle parti di rivederne le condizioni.
5. Per quanto non previsto dal presente contratto sulle procedure e modalità di contrattazione e di concertazione, sul diritto all'informazione e su tutti gli istituti che la contrattazione nazionale demanda alla contrattazione decentrata o al confronto tra le parti si applica quanto sottoscritto nel Protocollo d'Intesa approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 211 del 07.12.2018, stipulato in data 18.12.2018.
6. Tutti gli istituti a carattere economico dovranno essere erogati entro il mese di luglio dell'anno successivo tranne che per gli istituti per i quali si prevede l'erogazione mensile o con modalità diverse sempre previste dal presente CCDI.

Art. 2

Formazione e aggiornamento professionali

1. L'Ente promuove e favorisce la formazione, l'aggiornamento, la riqualificazione, la qualificazione e la specializzazione professionale del personale inquadrato in tutte le categorie e profili professionali, nel rispetto della vigente normativa che regola la materia.
2. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti e, ai sensi dell'art. 70-octies del CCNL 21.5.2018, il tempo di viaggio necessario per raggiungere il luogo della formazione, qualora sia fuori dall'orario di servizio e in sede diversa da quella dell'Ente di appartenenza, è considerato attività lavorativa. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione.
3. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

Art. 3
Disciplina del lavoro straordinario

1. Le parti prendono atto che per l'anno 2022 il fondo destinato alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario risulta individuato in € 3.600,00.
2. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali, impreviste e imprevedibili, e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
3. Vengono considerate tali le prestazioni che raggiungono almeno 30 minuti continuativi, a condizione che siano state regolarmente e preventivamente autorizzate dai rispettivi responsabili di area a seguito di apposita richiesta.
4. Si ribadisce che l'effettuazione del lavoro straordinario avverrà solo previa autorizzazione del responsabile di area competente o del direttore e dovrà essere debitamente motivata.
5. Le prestazioni di lavoro straordinario non possono eccedere le 50 ore annue, salvo particolari e comprovate esigenze di servizio. Non possono essere effettuate mensilmente, ovvero non possono residuare al termine di ciascun mese più di 15 ore di lavoro accumulate oltre il normale orario, salvo per esigenze di servizio e specifica motivazione del dipendente.
6. A domanda del dipendente il lavoro straordinario potrà essere recuperato ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti.
7. L'erogazione dei compensi relativi al lavoro straordinario viene effettuata a consuntivo entro il mese di luglio, nel limite delle risorse disponibili.
8. Gli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dall'applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999 confluiscono nel fondo salario accessorio dell'anno successivo, ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. e) del CCNL 21.05.2018.

Art. 4
Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità di disagio e rischio, e dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

Art. 5
Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa

1. Ai sensi del CCNL 21.05.2018 art. 13 “Area delle posizioni organizzative” e art. 14 “Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative, la Giunta Esecutiva con propria deliberazione n. 76 del 20.05.2019 ha approvato il Regolamento per la disciplina delle posizioni organizzative inerente ai criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi e ai criteri per la graduazione delle posizioni organizzative.
2. La graduazione relativa alla pesatura delle aree di posizione organizzativa viene aggiornata qualora si verificano variazioni nell’attribuzione di funzioni e adempimenti e aumenti o diminuzioni di personale assegnato all’area.

Art. 6
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative

1. In applicazione degli artt. 15, commi da 1 a 5, e 67, comma 1, del CCNL 21.05.2018 le risorse destinate all’erogazione delle retribuzioni di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative sono determinate per l’anno 2022 in un importo pari a € 67.516,45 corrispondente a quanto stanziato a tal fine nell’anno 2017, come determinato con deliberazione di giunta esecutiva n. 14 del 07.02.2022 “Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, della dotazione organica dell’ente e del piano occupazionale per l’anno 2022”, punto E2 – 1. Stanziamento delle somme per le posizioni organizzative.
2. Le risorse di cui al comma 1, decurtate da quelle destinate alla retribuzione di risultato, sono assegnate a ciascun dipendente titolare di posizione organizzativa sulla base dell’avvenuta pesatura delle singole posizioni organizzative a seguito dell’esperienza delle procedure di confronto di cui all’art. 5 del CCNL 21.05.2018, tenuto conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e della durata dell’incarico.
3. Del complesso delle risorse destinate al finanziamento delle posizioni organizzative, di cui al precedente comma, una somma pari al 25% (non inferiore al 15%) è destinata alla remunerazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative, pari a € 13.503,29.
4. L’importo destinato alla retribuzione di risultato sarà erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell’ente per le P.O., approvato con deliberazione di giunta esecutiva n. 9 del 31.01.2022, da un minimo del 50% ad un massimo del 100%, come si evince dalla seguente tabella:

Tabella per la valutazione dei responsabili di area ai fini dell’erogazione della retribuzione di risultato¹

n. scheda	Scheda di valutazione	Punteggio massimo	Punteggio assegnato
1	Impegno e qualità prestazioni individuali	40	
2	Conseguimento degli obiettivi assegnati dal PRO	50	
	Totale punti	90	

¹ Estratto del Piano della performance 2022 approvato con deliberazione di giunta esecutiva n. 9 del 31.01.2022 – Allegato Metodologia per la valutazione dei responsabili di area anno 2022.

Punteggio riportato nella scheda	% Retribuzione di risultato
Fino a punti 40	50%
Da punti 41 a punti 60	75%
Oltre 60 punti	100%

Art. 7
Ammontare e utilizzo delle risorse decentrate

1. Le parti convengono che l'ammontare del fondo per le risorse decentrate, così come definito nell'allegato A del presente contratto collettivo decentrato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali, sia ripartito tra i diversi istituti secondo la disciplina vigente. Le parti concordano inoltre sul corretto ammontare del fondo per le risorse decentrate e sull'utilizzo delle risorse come quantificate nel presente CCDI.

Art. 8
Riduzione del fondo delle risorse decentrate

1. Negli enti con dirigenza a decorrere dall'anno 2018 il fondo per le risorse decentrate come certificato dal revisore dei conti viene decurtato di un importo pari a quanto destinato nell'anno 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Tale decurtazione è pari ad € 67.516,45.
2. Per l'anno 2022 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, come indicato al precedente articolo 6, è pari ad € 67.516,45 così suddivise:
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di posizione delle posizioni organizzative pari ad € 54.013,16;
 - ammontare complessivo delle risorse destinate al pagamento dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative pari alla percentuale del 25 % delle risorse di cui al comma 2 pari ad € 13.503,29.
3. Si dà atto che le risorse di cui al comma 2 sommate al fondo per il salario accessorio previsto all'art. 67, con l'eccezione delle risorse previste ai commi 2, lett. a) e b), e 3 lett. a), b), c), e), f), j) e k), rispettano il limite delle risorse complessive del trattamento accessorio previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. 75/2017 pari a € 140.660,16.

Art. 9
Indennità condizioni di lavoro.

1. Le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità per particolari posizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis e in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.05.2018, costituiscono una percentuale pari all'1,29% del fondo delle risorse decentrate come individuato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche. Tale percentuale è pari ad € 400,00.
2. L'indennità del presente articolo è destinata a remunerare il personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi (pertanto, pericolose o dannose per la salute) o implicanti il maneggio di valori.
3. Il personale interessato è individuato da atti della giunta esecutiva: economo della Comunità Montana e agenti contabili, inseriti nell'area Finanziaria e Affari Generali (n. 1 cat. C) e nell'area Agricoltura e Gestione del Territorio (n. 1 cat. D).

4. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:
 - a) prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici favorevoli;
 - b) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività di front-office con esposizione al rapporto con il pubblico per almeno 3 ore al giorno;
 - c) estrema difficoltà nella programmazione dell'orario di servizio, riconducibile a prestazioni lavorative caratterizzate da articolazioni orarie di particolare flessibilità richiesta dalla peculiare natura del servizio da erogare alla collettività anche in orari notturni;
 - d) prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività caratterizzate dal particolare disagio connesso all'espletamento di servizi urgenti "su chiamata" al di fuori della reperibilità. La prestazione richiesta deve essere motivata e posta in essere solo in caso di inderogabile necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità;
 - e) disagio connesso allo stress relazionale riconducibile alle prestazioni che comportano una effettiva e prolungata attività con utenza problematica in condizioni di disagio sociale e con scarsa conoscenza della lingua italiana.
5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di rischio:
 - a) Utilizzo di materiali, mezzi, attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni;
 - b) Attività che, per gravosità e intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.
6. L'indennità è rapportata alle giornate di effettivo svolgimento delle attività disagiate, soggette a rischio e che comportano maneggio valori.
7. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione delle presenze, e viene effettuata a consuntivo nel mese di luglio, nel limite delle risorse disponibili.
8. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: € 1,00 – € 7,00 ed è a carico del fondo per le risorse decentrate.
9. L'indennità di cui al presente articolo è stabilita come segue:
 - a) Personale esposto a rischio € 3,00 / giorno;
 - b) Personale esposto a disagio € 2,00 / giorno;
 - c) Personale con funzioni di agente contabile:
 - c1) media mensile dei valori di cassa maneggiati fino a € 100,00 - € 1,00 / giorno;
 - c2) media mensile dei valori di cassa maneggiati compresi tra € 101,00 ed € 1.000,00 - € 1,50 / giorno;
 - c3) media mensile dei valori di cassa maneggiati superiore a € 1.000,00 - € 2,00 / giorno.

Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a) e b) € 5,00 / giorno.
Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a), b) e c1) € 6,00 / giorno.
Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a), b) e c2) € 6,50 / giorno.
Qualora al personale competa l'indennità di cui alle lettere a), b) e c3) € 7,00 / giorno.
10. Con deliberazione della giunta esecutiva n. 28 del 28.02.2022 è stato approvato il Regolamento in materia di prestazione dell'attività lavorativa in modalità di lavoro agile o smart working per i dipendenti della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi. Si precisa che ai fini della corresponsione dell'indennità di condizioni di lavoro saranno escluse dal computo le giornate lavorative nelle quali la prestazione è avvenuta in modalità smart working o lavoro agile. Qualora il dipendente sia stato presente sul luogo di lavoro per una durata corrispondente almeno alla metà dell'orario giornaliero previsto sarà riconosciuta l'indennità di cui al presente articolo.

11. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.
12. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, con esclusione dei risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

Art. 10

Risorse destinate al pagamento delle indennità di reperibilità

1. Al finanziamento dell'indennità di reperibilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 6,46 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto ed alle progressioni orizzontali storiche. Tale percentuale è pari ad € 2.000,00, importo finanziato per € 1.500,00 da risorse stabili del fondo e per € 500,00 da risorse variabili del fondo non soggette al limite e provenienti da Regione Lombardia in conseguenza alla convenzione tra Regione e Comunità Montana per l'attività da svolgere sul reticolo idrico principale del territorio di competenza.
2. L'indennità di reperibilità, in applicazione della disciplina dell'art. 24 del CCNL del 21.05.2018 e richiamato il verbale di delegazione trattante del giorno 03.02.2022, è:
 - a) corrisposta in relazione alle esigenze di pronto intervento dell'ente non differibili e riferite a servizi essenziali;
 - b) i dipendenti individuati, n. 2 cat. C, sono assegnati all'area agricoltura e gestione del territorio;
 - c) l'indennità di reperibilità è quantificata in € 13,00 lordi per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato (€ 26,00) in caso di reperibilità cadente in giornata festiva anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
 - d) la reperibilità non può essere superiore a 12 periodi al mese per dipendente, di cui n. 6 periodi al mese per dipendente come previsto dall'art. 24, comma 3, del CCNL FL 2016/2018, e n. 6 periodi al mese per dipendente a seguito di accordo in contrattazione decentrata come previsto dall'art. 24, comma 4, del CCNL FL 2016/2018;
 - e) se il servizio è frazionato, comunque non in misura non inferiore a quattro ore, è proporzionalmente ridotta in funzione della sua durata oraria con applicazione sull'importo così determinato di una maggiorazione del 10%;
 - f) qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque nella giornata di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto a un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.
 - g) non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato;
 - h) non è corrisposta per le ore di effettiva chiamata remunerate come lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo tranne che per quelle ricadenti nel giorno di riposo settimanale.
3. Il dipendente, di norma, deve raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. In caso di assenza dal servizio, l'indennità per reperibilità non viene corrisposta.
4. Per quanto non previsto dal presente punto si rimanda alla disciplina contrattuale vigente.
5. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità viene effettuata a consuntivo nel mese di luglio, nel limite delle risorse disponibili.

6. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi.

Art. 11

Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

1. Al finanziamento dell'indennità per specifiche responsabilità è destinata, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a) del CCNL 21.5.2018, una percentuale pari al 20,67 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche. Tale percentuale è pari ad € 6.400,00.

2. L'indennità disciplinata dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, è finalizzata a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa. Si stabilisce, nel rispetto del disposto dell'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL 21.05.2018, di riconoscere ai dipendenti nominati responsabili di procedimento ai sensi dell'art. 5 della Legge n. 241/1990, un'indennità da un minimo di € 500,00 a un massimo di € 3.000,00. Per l'attribuzione delle risorse economiche al singolo responsabile di procedimento sono utilizzati i seguenti criteri:

1)	Grado di autonomia operativa e rilevanza esterna e /o interna degli atti assunti	max	15 punti
2)	Complessità dell'attività	max	15 punti
3)	Responsabilità gestionale	max	15 punti
	Punteggio	max	45 punti

In via esemplificativa i criteri sono meglio esplicitati come segue:

- a) Il grado di autonomia operativa è valutato in relazione ai procedimenti assegnati: l'autonomia è massima se il dipendente è incaricato di svolgere un intero procedimento amministrativo fino all'assunzione del provvedimento finale e via via decrescente se il dipendente si occupa solo di una parte del procedimento;
- b) La complessità dell'attività dipende dal numero di procedimenti assegnati, dalla complessità dei singoli procedimenti, dall'eventuale attribuzione di responsabilità di singoli progetti;
- c) La Responsabilità gestionale dipende dalla quantità di risorse umane, strumentali e finanziarie coordinate.

In base al punteggio ottenuto dal responsabile del procedimento, l'importo della corrispondente indennità per specifiche responsabilità viene determinato come segue:

	Punteggio	Importo indennità
Fascia A	Fino a 10 punti	€ 500,00
Fascia B	Da 11 a 25 punti	€ 500,00 < x <= € 1.500,00 In misura proporzionale secondo la formula sotto riportata
Fascia C	Da 26 a 40 punti	€ 1.500,00 < x <= € 2.800,00 In misura proporzionale

		secondo la formula sotto riportata
Fascia D	Da 41 a 45 punti	€ 3.000,00

Formula applicata per la determinazione dell'importo dell'indennità in misura proporzionale per la fascia B e per la fascia C:

FASCIA B:

punteggio da 11 a 25 n. step 15 – valore singolo step 1

importo da € 500,00 a € 1.500,00 n. step 15 valore singolo step (1.000,00/15) = € 66,67

importo indennità: € 500,00 + (punteggio ottenuto – 10) x valore singolo step

FASCIA C:

punteggio da 26 a 40 n. step 15 – valore singolo step 1

importo da € 1.500,00 a € 2.800,00 n. step 15 valore singolo step (1.300,00/15) = € 86,67

importo indennità: € 1.500,00 + (punteggio ottenuto – 25) x valore singolo step

3. Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

4. L'importo delle indennità è decurtato nel solo caso di assenza per malattia per i primi 10 giorni di ogni evento morboso, ai sensi dell'art. 71 comma 1 del DL 112/2008.

5. L'indennità non può essere revocata durante il periodo di astensione per maternità, ai sensi del D.Lgs. 151/2001.

6. Non sono considerate assenze dal servizio, per le finalità di cui al comma precedente, quelle dovute alle eccezioni espressamente indicate al comma 1 dell'art. 71 del D.L.112/2008. In caso di assenza dovuta alle eccezioni contenute nel comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/2008 l'attribuzione dell'indennità non può essere revocata fino alla ripresa del servizio.

7. La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata nel mese di luglio.

8. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina di cui al presente articolo verranno portati in aumento alle somme indicate al successivo articolo 14 e finalizzati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi con esclusione di quelli derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1, del D.L. 112/08 come convertito nella legge 133/08 (risparmi derivanti dai primi 10 giorni di assenza per malattia relativi ad ogni evento morboso).

9. Il personale interessato è individuato da decreti del direttore. Tali dipendenti sono inseriti nell'area Finanziaria e Affari Generali (n. 3 cat. C) e nell'area Agricoltura e Gestione del Territorio (n. 1 cat. C e n. 1 cat. D).

Art. 12

Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria.

1. Al finanziamento delle progressioni orizzontali per l'anno 2022, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.5.2018, è destinata una percentuale pari al 7,43 % del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste dal presente articolo). Tale percentuale è pari ad € 2.300,00.
2. Le parti danno atto che:

- a) la progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o della posizione di accesso infracategoriale B3, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - i) per la categoria A dalla posizione A1 alla A6;
 - ii) per la categoria B dalla posizione B1 alla B8 e dalla posizione B3 a B8;
 - iii) per la categoria C dalla posizione C1 alla C6;
 - iv) per la categoria D dalla posizione D1 alla D7;
 - b) il valore economico di ogni posizione successiva all'iniziale è quello indicato nella tabella C allegata al CCNL 21.5.2018;
 - c) in caso di progressione verticale fra categorie al dipendente viene attribuito il trattamento tabellare iniziale della nuova categoria di classificazione fatto salvo l'eventuale trattamento economico superiore acquisito per effetto di progressione orizzontale nella precedente categoria. In quest'ultimo caso viene conservata *ad personam* la differenza di trattamento economico, con riassorbimento della stessa a seguito di progressione economica orizzontale nella nuova categoria;
 - d) al personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto, al momento del passaggio, è attribuita la posizione economica conseguita nell'amministrazione di provenienza.
3. Per l'anno 2022 si prevede il passaggio di n. 1 dipendente di cat. D, n. 1 dipendente di cat. C. e n. 1 dipendente di cat. B.
4. In applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:
- a) per ogni categoria giuridica verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione; nel caso di assenza prolungata, ad esempio per maternità, vengono prese in considerazione le valutazioni esistenti nell'ambito del triennio considerato;
 - b) in caso di parità si valuterà l'anzianità di servizio complessiva del dipendente;
 - c) in caso di ulteriore parità si valuterà il numero delle ore di formazione certificate nel triennio precedente stilando una graduatoria ulteriore;
 - d) in caso di ulteriore parità si valuterà l'anzianità nella categoria economica.
5. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto come requisito per la partecipazione alla relativa selezione un'anzianità di servizio di ventiquattro mesi nella posizione economica alla scadenza dell'anno precedente la progressione orizzontale. Il criterio dei ventiquattro mesi di anzianità di servizio è da ritenersi valido anche nel caso in cui tale anzianità sia stata acquisita, anche parzialmente, in altro ente del comparto. Nel caso di progressione verticale, cambiando l'inquadramento giuridico del dipendente, l'anzianità di servizio nella categoria è azzerata. Nel caso in cui la progressione verticale abbia avuto luogo il 1° gennaio sono richiesti ventiquattro mesi di anzianità nella posizione economica prima di effettuare una progressione orizzontale, nel caso in cui la progressione verticale sia avvenuta in data successiva, il dipendente potrà partecipare alla selezione per la progressione orizzontale dal 1° gennaio del terzo anno successivo a quello dell'avvenuta progressione verticale.
6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma 4, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili definite al comma 1 del presente articolo. Il personale proveniente per mobilità da altri enti del comparto ai fini della progressione economica deve avere ottenuto almeno una valutazione del servizio prestato presso la Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi.

7. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione percentuale minima pari al 58% del massimo ottenibile nel citato triennio.
8. Le progressioni avranno decorrenza dal 1° gennaio 2022. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riassegnati al fondo delle risorse decentrate dell'anno successivo e costituiscono una risorsa variabile del fondo non soggetta al limite 2016.

Art. 13

Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

1. Al finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge, in applicazione dell'articolo 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21.05.2018, è destinata una percentuale pari al 16,15% del fondo delle risorse decentrate come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche, per un importo pari ad € 5.000,00.
2. L'art. 2, comma 3 del D.Lgs 165/01 dispone che: *“L'attribuzione di trattamenti economici può avvenire esclusivamente mediante contratti collettivi e salvo i casi previsti dai commi 3-ter e 3-quater dell'articolo 40 e le ipotesi di tutela delle retribuzioni di cui all'articolo 47-bis, o, alle condizioni previste, mediante contratti individuali.”*. E' quindi necessario, per evitare l'effetto disapplicativo sopra indicato che le risorse finalizzate all'incentivazione di prestazioni o risultati del personale previste da specifiche disposizioni di legge vengano indicate nel fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività in applicazione dell'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.5.2018 per gli importi preventivati e secondo le discipline allegate al presente contratto che ne sono parte integrante.
3. Le risorse destinate alla corresponsione degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge che si ritiene di dover preventivamente finanziare con il presente CCDI per l'anno corrente sono le seguenti:
 - a) risorse destinate all'attuazione all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. per un importo totale di € 5.000,00;
 - b) risorse destinate all'attuazione dell'art.12 del D.L 437/96 per un importo totale di € 0;
 - c) risorse destinate a compensare l'attività di rilevazioni statistiche in favore dell'ISTAT per un importo totale di € 0;
 - d) risorse destinate all'attuazione dell'art. 32, comma 40, della legge 326/03 (attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria) per un importo totale di € 0.
4. Per la disciplina dei criteri di erogazione dei relativi compensi e dell'accordo di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i. si rinvia al regolamento per la corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche approvato con deliberazione di Giunta Esecutiva n. 232 del 27.12.2018.
5. Richiamata, inoltre, la deliberazione di giunta esecutiva n. 162 del 10.11.2022 con la quale l'amministrazione ha fornito indicazioni al fine di definire modalità e criteri di attribuzione degli incentivi per le funzioni tecniche svolte dal personale dipendente che garantiscano una distribuzione equa del fondo incentivante in parola fra tutti i soggetti coinvolti nell'intera procedura di gara.
6. Ritenuto, pertanto, al fine della corresponsione degli incentivi per le funzioni tecniche, di considerare tutti i dipendenti che svolgono attività di supporto all'ufficio che si occupa delle procedure di gara, anche se appartenenti ad altre aree organizzative all'interno dell'ente, con profilo amministrativo, tecnico o contabile, che in ragione della tipologia di gara possono essere coinvolti nell'ambito del gruppo di lavoro, ovvero che comunque svolgono funzioni amministrative e/o contabili.

7. In questa sede si intende sottoporre alla contrattazione integrativa la definizione di modalità e criteri di attribuzione degli incentivi in argomento da corrispondere a tutto il personale coinvolto direttamente o indirettamente nelle procedure di gara.
8. Le risorse di cui al presente articolo non erogate perché non dovute, in deroga al disposto all'art. 68, comma 2, lett. g) del CCNL del 21.05.2018, sono considerate economie di bilancio.
9. Nel caso in cui l'applicazione di tali specifiche disposizioni comporti l'erogazione di importi superiori a quelli previsti dal presente articolo essi verranno debitamente integrati nel fondo di cui all'art. 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21.5.2018 attingendo alle relative risorse previste dalle disponibilità di bilancio.

Art. 14 Premi correlati alla performance

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.05.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche, rappresenta il 48,00% di tali risorse, pari ad € 14.861,44.
2. Le risorse destinate ai premi correlati alla performance rappresentano ciò che residua dall'applicazione dei precedenti articoli del fondo per il salario accessorio di cui al comma 1 e unitamente ai trattamenti economici accessori previsti dalle lettere c), d), e) e f) del comma 3 dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 costituiscono la parte prevalente del complesso risorse variabili del fondo per il salario accessorio.
3. Almeno il 30% delle citate risorse variabili del fondo per il salario accessorio è destinato alla performance individuale.
4. Preso atto dei primi tre commi si individuano di seguito i criteri di ripartizione delle risorse per la performance.
5. Ai fini della determinazione del valore medio pro capite di cui all'art. 69 comma 2 CCNL 21.05.2018 si conviene di assegnare alla performance individuale il 60% delle risorse complessive di cui al presente articolo.
6. Le risorse vengono poi suddivise per il numero complessivo dei dipendenti in servizio nell'anno di competenza del presente CCDI con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. Tale numero è quello medio esistente nello stesso anno considerando il personale a tempo parziale come unità intera. Il risultato della divisione rappresenta il valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale di cui al comma 2 dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018.
7. Ad una percentuale del 3% dei dipendenti in servizio, con arrotondamento all'unità superiore, è attribuita una maggiorazione del 30% del valore medio pro-capite delle valutazioni della performance individuale come indicato al comma precedente.
8. Tale maggiorazione del premio destinato alla performance individuale è attribuita secondo l'ordine di una graduatoria fra tutti i dipendenti dell'Ente stilata in base ai seguenti criteri:
 - a) valutazione della sola performance individuale per l'anno di riferimento;
 - b) in caso di parità verrà stilata una graduatoria tra i soli dipendenti a pari merito utilizzando la media della valutazione della performance individuale del triennio precedente all'anno di riferimento;
 - c) in caso di ulteriore parità verrà stilata un'ulteriore graduatoria prendendo in esame le valutazioni della performance individuale dei dipendenti con pari valutazione dell'anno precedente all'ultimo preso in esame fino a riscontrare una valutazione diversa che permetta di stilare un'ultima definitiva graduatoria.
9. Il budget della performance organizzativa viene suddiviso per ciascuna area secondo i seguenti criteri:

a) il numero dei dipendenti dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time e delle previsioni occupazionali dell'anno che sono calcolate per i mesi di prevedibile servizio;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria è moltiplicato per il parametro di riferimento:

B=135

C=145

D=155

I risultati ottenuti per ogni categoria e parametro di riferimento sono sommati.

c) le risorse complessivamente destinate alle performance organizzativa sono divise per il valore complessivo di cui al punto precedente ottenendo un importo unitario;

d) tale importo unitario è, infine, moltiplicato per il risultato dei precedenti punti a) e b) applicato al personale appartenente ad ogni area, in tal modo si ottiene il budget di risorse assegnato a ciascuna area.

11. Le risorse per compensare la performance organizzativa di ciascuna area e la valutazione delle prestazioni individuali sono ripartite tra il relativo personale in funzione del raggiungimento degli obiettivi gestionali assegnati.

Si ricorda che in applicazione dell'art. 5 del D. Lgs. 150/2009, che costituisce norma di principio per gli enti locali, gli obiettivi devono essere:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

I dipendenti, pertanto, devono conoscere prima gli obiettivi sui quali saranno valutati, gli obiettivi del settore devono essere proporzionati alle risorse umane, finanziarie, strumentali disponibili, inoltre, devono riferirsi al complesso dell'attività assegnata a ciascun dipendente.

12. Il grado di raggiungimento degli obiettivi e dei programmi è verificato dall'apposito Nucleo di Valutazione in applicazione del sistema di valutazione vigente nell'ente.

13. Alla performance organizzativa è destinato il 40% delle risorse di cui al presente articolo secondo le seguenti modalità:

a) la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, secondo gli aggiustamenti previsti in corso d'anno attraverso le eventuali modifiche apportate agli strumenti di programmazione gestionale e finanziaria dell'ente (in primo luogo PEG e PDO) è effettuata dall'apposito Nucleo di Valutazione.

b) la percentuale di raggiungimento degli obiettivi determina, a livello di area, la percentuale di erogazione delle risorse destinate nell'anno alla performance organizzativa ed è legata al raggiungimento degli obiettivi di PEG e al risultato del Direttore/Posizione organizzativa. Nel caso non venisse raggiunto almeno l'80% degli obiettivi, il budget verrà ridotto in percentuale pari alla riduzione dell'indennità di risultato del Direttore/Posizione organizzativa.

c) entro il mese di luglio dell'anno successivo si procederà alla liquidazione degli importi dovuti.

All'interno di ciascuna area il budget verrà distribuito tra il personale utilizzando la seguente formula:

$$M = Z/X * x$$

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

y = ore effettive di presenza

b = parametro individuale

$x = a * y * b$

X= somma degli x individuali

Z = Budget area

M = Quota individuale

14. Il budget per la performance individuale è erogato in base alla valutazione dei comportamenti professionali attesi effettuata dal Direttore in collaborazione con il Responsabile di Area compilando le relative schede finali di valutazione secondo le seguenti modalità e procedure:

a) le schede di valutazione individuale devono essere redatte in contraddittorio con il dipendente;

b) a seguito della valutazione il dipendente può chiedere un ulteriore incontro di conciliazione con l'eventuale assistenza di un rappresentante sindacale aziendale qualora ritenga che la valutazione espressa non corrisponda all'effettivo comportamento professionale atteso;

c) l'erogazione del compenso individuale relativo alla quota per la valutazione dei comportamenti professionali attesi (performance individuale) avviene entro il mese di luglio dell'anno successivo utilizzando la valutazione della scheda finale;

d) il budget complessivo verrà distribuito tra il personale utilizzando la seguente formula:

$I = B / T * t$

dove

a = Punteggio scheda di valutazione

d = giornate di presenza effettiva (vengono calcolate: infortunio sul lavoro, malattia a causa di servizio, maternità obbligatoria permessi sindacali, ferie e riposi compensativi, permessi art. 19 CCNL 6/7/95

c = rapporto di lavoro (ore settimanali/36)

b = parametro individuale

$t = a * b * c * d$

T= somma dei t individuali

B = Budget performance individuale

I = Quota individuale

15. Prima di procedere all'effettiva erogazione di tali risorse a ciascun dipendente viene decurtata l'eventuale somma corrispondente alle assenze dal servizio derivanti dall'applicazione del comma 1 dell'art. 71 del D.L. 112/08 con esclusione delle eccezioni espressamente indicate. L'importo di ogni giorno di assenza è calcolato in proporzione ai giorni di servizio da prestare nell'anno.

16. Per espressa previsione di legge i risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, comma 1 del D.L. 112/2008 rappresentano economie di bilancio.

17. La scheda di valutazione individuale tiene conto, nel valutare la performance del dipendente, anche delle assenze che per diverse cause lo stesso dipendente ha avuto nel corso dell'anno per determinare l'effettiva partecipazione al positivo risultato dell'attività lavorativa dell'area. Per tali finalità non sono considerati assenze i periodi di: astensione obbligatoria o anticipata e/o posticipata per maternità, infortunio sul lavoro, malattia contratta a causa di servizio, tutti i permessi retribuiti a qualsiasi titolo, ferie, riposi compensativi ed eventuali recuperi di prestazioni straordinarie.

18. Al personale in servizio a tempo parziale, nonché agli assunti e cessati dal servizio in corso d'anno, l'erogazione delle risorse di cui al presente articolo sono corrisposte in misura proporzionale in

relazione rispettivamente alla durata del contratto part-time e ai mesi di servizio prestati rapportando il punteggio individuale.

19. L'effettiva erogazione delle risorse per i premi correlati alla performance avverrà a consuntivo entro il mese di luglio dell'anno successivo.

Art. 15
Riepilogo utilizzo delle risorse decentrate

1. Nel presente articolo è riepilogato l'utilizzo delle risorse decentrate determinate a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto e alle progressioni orizzontali storiche, secondo la disciplina dell'art. 68 del CCNL 21.5.2018 ed in applicazione dei criteri di cui all'articolo 7, comma 3, lett. a), dello stesso CCNL.

Finalità del compenso	Percentuale	Risorse assegnate
Compenso per l'erogazione della performance individuale	28,80 %	€ 8.916,86
Compenso per erogazione della performance organizzativa	19,20 %	€ 5.944,58
Compenso per la maggiorazione della performance individuale	... %	€ 0
Risorse destinate alla progressione economica dell'anno	7,43 %	€ 2.300,00
Indennità di turno	... %	€ 0
Indennità di reperibilità	6,46 %	€ 2.000,00
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	... %	€ 0
Indennità per particolari condizioni di lavoro	1,29 %	€ 400,00
Indennità per orario ordinario estivo, notturno ed estivo-notturno.	... %	€ 0
Indennità per specifiche responsabilità	20,67 %	€ 6.400,00
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità	... %	€ 0
	... %	€ 0
	... %	€ 0
Indennità funzionari ex 8 ^a qualifica funzionale	... %	€ 0
Indennità per il personale temporaneamente distaccato o assegnato ad unioni di comuni o per servizi in convenzione	... %	€ 0
	... %	€ 0
Compensi destinati a finanziare specifiche disposizioni di legge	16,15 %	€ 5.000,00
Progetti specifici finanziati	... %	€ 0
	... %	€ 0
TOTALE	100 %	€ 30.961,44

Art. 16
Disposizione finale

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di contratto nazionale di lavoro.

Allegato A
Costituzione del fondo del Salario Accessorio

ART. 1

Ammontare del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività in applicazione dell'art. 67 del CCNL del 21.05.2018, anche a seguito delle verifiche effettuate dalle parti, è stato costituito dall'Amministrazione della Comunità Montana dei Laghi Bergamaschi, con decreto del Direttore n. 19 del 17.11.2022 per la sua parte stabile.
2. Tale fondo per la sua parte stabile risulta, pertanto, costituito:
 - a) dalle risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità come determinate nell'anno 2017 comprensive delle integrazioni previste dei diversi CCNL;
 - b) dall'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL 22.01.2004 pari allo 0,20% del Monte Salari dell'anno 2001 qualora tali risorse non siano state utilizzate nell'anno 2017;
 - c) dall'importo pari alle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.05.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio;
 - d) dall'importo corrispondente alla RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente;
 - e) dai trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente;
 - f) dell'importo per il personale trasferito l'anno precedente;
 - g) di un importo pari alla riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario;
 - h) di un importo pari alla quota individuale media al fondo del salario accessorio dell'anno precedente al fondo di riferimento per ogni persona assunta nel corso dell'anno precedente, in caso di incremento della dotazione organica;
 - i) di un importo pari all'incremento previsto dall'art. 67 comma 2 lettera a) del CCNL 2016/2018: € 83,20 a dipendente al 31.12.2015.

Ammontare delle RISORSE STABILI		
2.a	Risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità contenute nel CCDI del 2017.	€ 73.143,71
2.b	Risorse destinate alle Alte Professionalità e non stanziare.	€ 0
2.c	Importo delle differenze tra gli incrementi contrattuali del CCNL 21.5.2018 a regime ed il costo delle progressioni imputate nello stesso fondo di cui al comma 2 lett. a) del presente articolo (CCDI 2017) per il personale attualmente in servizio.	€ 2.096,21
2.d	RIA e agli assegni ad personam del personale cessato l'anno precedente	€ 4.516,72
2.e	Trattamenti economici più favorevoli in essere alla data di sottoscrizione del primo contratto al personale cessato l'anno precedente	€ 0
2.f	Integrazione del fondo per il personale trasferito l'anno precedente	€ 0
2.g	Riduzione stabile del fondo per il lavoro straordinario	€ 0

2.h	Integrazione del fondo per aumento della dotazione organica	€ 0
2.i	Incremento art. 67 comma 2 lettera a) € 83,20 a dipendente al 31.12.2015	€ 1.497,60
	TOTALE RISORSE STABILI	€ 81.254,24

3. Il fondo di cui al comma precedente risulta ridotto delle somme:

- a) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- c) riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni.

Riduzione delle RISORSE STABILI		
2.a	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dello sfioramento del limite previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017	- € 4.516,72
2.b	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito dell'aumento delle risorse a disposizione per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative	€ 0
2.c	Riduzione del fondo del salario accessorio a seguito di trasferimento del personale per processi di delega di funzioni	€ 0
	TOTALE RIDUZIONE RISORSE STABILI	- € 4.516,72
	TOTALE RISORSE STABILI A SEGUITO DELLA RIDUZIONE	€ 76.737,52

4. Il fondo di cui al comma 1 per la sua parte variabile risulta, pertanto, costituito:

- a) dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997 (Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività) – art. 67, comma 3, lettera a) attività non ordinariamente rese;
- b) dalla quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) dalle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
- d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
- e) dai risparmi del fondo lavoro straordinario nell'anno precedente;
- f) dalle risorse destinate all'incentivo dei messi notificatori;
- g) dalle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

- h) dall'integrazione delle risorse sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, con esclusione della dirigenza;
- i) dalle risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;
- j) dalle risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio;
- k) dalle integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento;
- l) dalle risorse residue dall'applicazione degli istituti contrattuali previsti nell'anno precedente (risparmi fondo di produttività).

Ammontare delle RISORSE VARIABILI		
4.a	Contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione, convenzioni con soggetti pubblici o privati, contributi dell'utenza per i servizi pubblici non essenziali e misure di incentivazione della produttività - art. 67, comma 3, lettera a) attività non ordinariamente rese	€ 500,00
4.b	Risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98	€ 0
4.c	Specifiche disposizioni di legge (D.lgs. n. 50/2016 art. 113)	€ 5.000,00
4.d	RIA del personale cessato per l'anno di cessazione	€ 0
4.e	Risparmi del fondo lavoro straordinario	€ 1.824,92
4.f	Incentivo per i messi notificatori	€ 0
4.g	Trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco	€ 0
4.h	1,2% del monte salari dell'anno 1997	€ 0
4.i	Risorse ex art. 67 c. 5 lett. b) per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento	€ 0
4.j	Risorse derivanti dagli obiettivi di riorganizzazione e fusione delle camere di commercio	€ 0
4.k	Integrazioni delle risorse a seguito del trasferimento del personale nell'anno in cui avviene il trasferimento	€ 0
4.l	Risparmi fondo di produttività	€ 0
TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 7.324,92

5. Il fondo di cui al comma 1 risulta pertanto costituito dalle seguenti somme:

Ammontare delle RISORSE ACCESSORIE		
Totale Risorse Stabili		€ 81.254,24
Riduzione delle Risorse Stabili ai fini del rispetto del limite 2016		- € 4.516,72

Totale delle risorse stabili ai fini del rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 D.Lgs. 75/2017	€ 76.737,52
Totale delle Risorse Variabili	€ 7.324,92
Riduzione delle Risorse Variabili ai fini del rispetto del limite 2016	- € 0
Totale Risorse Variabili non soggette al limite 2016	€ 7.324,92
TOTALE FONDO art. 67 CCNL 21.5.2018	€ 84.062,44

6. Il fondo per il pagamento della retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative risulta così composto:

Retribuzione di Posizione e di Risultato delle P.O.	
Totale delle risorse stanziate per il pagamento della Retribuzione di Posizione	€ 54.013,16
Fondo per il pagamento della retribuzione di Risultato pari al 25 % del totale	€ 13.503,29
TOTALE delle risorse per il pagamento delle P.O.	€ 67.516,45

7. Ai fini della verifica del rispetto del limite previsto dall'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 si verifica che la somma delle risorse previste per il pagamento della Retribuzione di Posizione e di Risultato delle Posizioni Organizzative sommata al fondo per il salario accessorio nelle sue parti soggette al limite non superi la somma delle stesse voci come costituite nell'anno 2016:

Verifica del limite dell'articolo 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017	
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2022	€ 140.660,16
Totale del fondo P.O. sommato al fondo del salario accessorio 2016	€ 140.660,16
Differenza 2022/2016	€ 0

8. Dall'ammontare del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività vengono prioritariamente detratte le risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, quelle già utilizzate per il finanziamento delle progressioni orizzontali negli anni precedenti relativamente al personale in servizio al costo attuale, e quelle per i reinquadramenti previsti dal CCNL del 31.03.1999 al fine di garantire l'equilibrio tra le risorse "stabili" ed il finanziamento degli oneri fissi e ricorrenti dovuti al personale dipendente e gravanti sullo stesso fondo.

ART. 2

Depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività dalle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto

1. Le risorse destinate alla costituzione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività collettiva sono depurate dalle somme destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati nella tabella D del CCNL del 22.01.2004.
2. Non sono detratte dal fondo le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o contratto di formazione e lavoro. Per l'anno 2022 le quote mensili per dipendente da detrarsi sono pari a:

Categoria D	€ 46,95
Categoria C	€ 41,46
Categoria B	€ 35,58
Categoria A	€ 29,31

Per un totale annuo complessivo di € 7.784,50

ART. 3

Ulteriore depurazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività

1. Ai sensi dell'art. 16, comma 4, del CCNL del 21.05.2018, le risorse economiche già destinate alla progressione orizzontale all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.
2. Gli importi utilizzati per le progressioni orizzontali non vengono detratti dal suddetto fondo (e quindi lasciati in dotazione allo stesso) nel caso riguardino personale:
 - a) cessato dal servizio;
 - b) che ha avuto una progressione verticale relativamente alle progressioni economiche della precedente categoria di appartenenza;
 - c) che è stato inquadrato in una categoria o posizione giuridica superiore in applicazione di disposizioni contenute in contratti nazionali di lavoro.
3. In caso di mobilità esterna non vengono detratti gli importi dovuti a progressioni orizzontali effettuate da personale ceduto ad altri enti, mentre gravano sul fondo le posizioni economiche maturate presso altri enti del personale acquisito per mobilità nell'organico dell'ente.
4. Gli importi destinati alle progressioni orizzontali sono a carico del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività in relazione al loro costo attuale.
5. La somma totale del fondo risultante dall'applicazione dei commi precedente art. 4 è pertanto depurata dal seguente importo: **€ 41.716,50**.

IL totale del fondo alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività a seguito delle decurtazioni obbligatorie degli art. 2 e 3 ammonta:

€ 34.561,44