

COMUNE DI TORRE MONDOVI'

Provincia di Cuneo

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO ANNO 2019

VERBALE DI ACCORDO

Tra la delegazione di parte datoriale composta dal Segretario Comunale dott.ssa Patrizia Luciano, nominata con deliberazione della Giunta Comunale n. 62/2019 e la delegazione sindacale composta da:

- SILVIO GIORDANENGO - C.I.S.L.
- GABRIELLA DHO - R.S.U.

Si conviene e stipula quanto segue:

PREMESSO

- Che in data 28/12/2018 è stato sottoscritto il contratto decentrato integrativo del Comune di Torre Mondovì per l'anno 2018;
- Che anche quest'anno, con l'approvazione del bilancio 2019, è necessario procedere alla stessa contrattazione per il corrente anno, con contestuale costituzione del fondo di produttività e conseguente distribuzione;

Tanto premesso, le parti, come sopra costituite, convengono e stipulano quanto segue:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI CAPO I – Disposizioni Generali

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole



contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle seguenti fonti legislative o regolamentari:

- a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
- b) Il D. Lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
- c) Il D. Lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
- d) Il D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- e) Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- f) Il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018.
- g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 1.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 9.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009, 21.05.2018.

Art. 2

Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro, nonché al personale con contratto di somministrazione e lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni in materia.
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula **e sino al 31 dicembre 2021** e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.
3. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
5. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
6. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 3

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della

delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

Art. 4

Interpretazione autentica dei contratti integrativi

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

Art. 5

Politiche sull'Orario di lavoro e Conciliazione vita-lavoro

Principi e criteri per l'applicazione della flessibilità dell'orario di lavoro


1. Le politiche degli orari di lavoro sono improntate all'obiettivo di permettere un adeguato funzionamento dei servizi da contemperare con l'efficienza e l'efficacia del lavoro degli uffici, evitando dispersione di risorse, la frammentazione delle competenze e degli interventi nonché a perseguire la sicurezza e il benessere dei lavoratori. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su **sei** giorni con tre rientri pomeridiani nei giorni di Martedì, Giovedì e Venerdì, fatti salvi i servizi che per la loro natura necessitano di una diversa articolazione oraria;
2. Le parti convengono che nel determinare l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale, siano valutate opportunamente, da parte dei titolari di posizione organizzativa, particolari esigenze espresse dal personale che, per motivi adeguatamente documentati, può chiedere di utilizzare forme flessibili dell'orario di lavoro compresa l'astensione dal turno pomeridiano.
3. I dirigenti potranno autorizzare per i dipendenti che si trovano in particolari e documentate situazioni di disagio familiare, personale e/o sociale, o per particolari stati di infermità attestati in apposite certificazioni mediche, articolazioni orarie diverse da quanto disciplinato con propri atti organizzativi seguendo la procedura indicata nel Regolamento sugli orari di servizio, di lavoro del personale dipendente.
4. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a. Beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. Assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;



- d. Si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti;
 - f. Sono affetti da patologie che richiedono terapie specifiche che comportano tempi di recupero maggiori.
5. L'ente nell'individuazione delle fasce di flessibilità al fine di garantire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, di cui all'art. 27 del CCNL 21.05.2018, deve tenere conto dei criteri legati all'esigenze di servizio dell'ente, all'accessibilità dell'utenza ai servizi erogati dall'ente, all'orario di apertura al pubblico, alle esigenze legate al funzionamento dell'intero apparato amministrativo, all'ubicazione delle sedi dell'ente che per la loro dislocazione consentano la raggiungibilità con vari mezzi.
6. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata anticipata e posticipata di ½ ora la mattina che nel rientro pomeridiano. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi della facoltà nell'ambito della medesima giornata.
7. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma precedente, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, lo stesso andrà a decurtare gli eventuali straordinari accumulati ovvero sarà recuperato entro la metà del mese successivo.
8. Nel caso di mancato recupero del debito orario, in assenza di casi di oggettiva difficoltà e/o nei modi sopra indicati, si procederà alle proporzionali trattenute stipendiali e all'attivazione dei procedimenti previsti a norma di legge.
9. Nei confronti dei responsabile titolari di posizione organizzativa che per esigenze di servizio svolgano una prestazione lavorativa di gran lunga superiore alle 6 ore giornaliere la flessibilità in entrata viene estesa di un'ulteriore mezz'ora, fermo restando la priorità della salvaguardia del funzionamento dei servizi.

- Pausa e Riposi intermedi

1. Qualora la prestazione di lavoro giornaliera ecceda le sei ore, il personale, purché non in turno, ha diritto a beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti al fine del recupero delle energie psicofisiche e della eventuale consumazione del pasto, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 del C.C.N.L. del 14.9.2000 e tenendo conto delle deroghe in materia previste dall'art. 13 del C.C.N.L. del 9.5.2006, nonché di quanto previsto dall'articolo 26 del CCNL 21.05.2018.
2. Una diversa e più ampia durata della pausa giornaliera, rispetto a quella stabilita in ciascun ufficio, può essere prevista per il personale che si trovi nelle seguenti situazioni:
- a. Personale che beneficia delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b. Personale che assiste familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c. Personale inserito in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
 - d. Personale in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e. Personale impegnato in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
3. La prestazione lavorativa, quando esercitata nell'ambito di un orario di lavoro giornaliero superiore alle sei ore, può non essere interrotta dalla pausa in presenza di attività obbligatorie per legge. Si fa specifico riferimento a quei servizi o attività, come di



seguito elencati, i quali sono connessi all'esigenza di garantire il regolare svolgimento delle attività e la continuità dell'erogazione dei servizi, in tal caso i dipendenti coinvolti in tali attività possono fruire di una pausa per la consumazione dei pasti, che potrà essere collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro/prestazione lavorativa, per le seguenti categorie di personale:

- a) All'area della protezione civile;
- b) All'area della vigilanza e tecnica per garantire la sicurezza e l'incolumità pubblica o per garantire l'esecuzione di servizi indispensabili e inderogabili.

Integrazione della disciplina sull'orario multiperiodale

Il numero delle settimane in cui i dipendenti possono svolgere una prestazione aggiuntiva o ridotta nell'ambito dell'orario multi periodale di cui all'articolo 25 del CCNL 21.5.2018, qualora previsto, è fissato, rispettivamente, in 6 mesi su base annua (nda il CCNL le fissa in 13 settimane) per le attività che sono previamente individuate dall'ente sulla base di comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati.

TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

Risorse e Premialità

Art. 6

Quantificazione delle risorse

1. La determinazione delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto, è di esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore o altri che potrebbero aggiungersi nel corso di validità del presente contratto, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

2. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è effettuata con determinazione del Segretario Comunale. Le risorse disponibili relative all'esercizio 2019, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, sono specificate nell'allegato "A" al presente documento.

3. Non risultano stanziati le risorse variabili di cui all'art. 67, comma 4, CCNL, previste nella misura del 1,2% del monte salari dell'anno 1997. A questo proposito la parte pubblica, previa verifica delle capacità di spesa e del rispetto dei vincoli di legge, si impegna a reperire le risorse utili a stanziare nel fondo salario accessorio 2020 o successivi esercizi tale quota variabile del fondo.

4. Le parti prendono atto che il fondo per le risorse decentrate annualmente costituito ai sensi del CCNL, potrà essere modificato a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale; questo potrà portare ad una diminuzione o ad un aumento del fondo netto da ripartire a valere sulle risorse di cui all'art. 16 del presente contratto integrativo.



Art. 7

Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:

- a) premi correlati alla performance organizzativa e individuale;
- b) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
- c) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
- d) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL., nonché quelli previsti dall'articolo 1 comma 1091 della legge 145/2018;
- e) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 9 e dal sistema di valutazione approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018.

Art.8

Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.

2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:

- a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
- b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
- c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
- d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;
- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
- f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.

3. Si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere dei revisori.

Art. 9

Criteri generali per la progressione economica orizzontale

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL.
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite della quota individuata nell'ambito delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure definite nel sistema di misurazione e valutazione delle performance.
3. A valere dal 2019 e per gli anni successivi, si confermano i criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dal comune con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018.

L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza nell'anno in cui viene sottoscritto l'accordo specifico che prevede l'attivazione dell'istituto e la conclusione del procedure come concordato dalle parti.

Per il 2019 viene individuata, con decorrenza gennaio 2019 la quota destinata alla progressione orizzontale di euro 600,00.

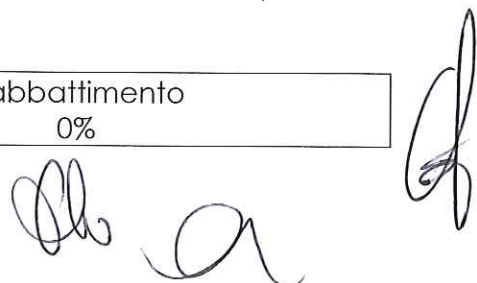
Performance

Art. 10

Premio correlato alla performance organizzativa/individuale

1. Le risorse destinate alla performance individuale, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Come previsto nell'art. 6, comma 4 del presente contratto integrativo, le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
4. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.
5. Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti sarà oggetto di riduzione qualora tali dipendenti, nell'anno di competenza di suddivisione del fondo, avranno percepito incentivi per funzioni tecniche in base all'articolo 113 del D.Lgs 50/2016 e sue successive modificazioni o/e per ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'articolo 67 comma 3 lettera c) e articolo 1 comma 1091 della Legge 145/2019, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

Fino a 500,00 euro	Percentuale di abbattimento 0%
--------------------	-----------------------------------



Da 501,00 a 1000 euro	25%
Da 1001 a 2000 euro	40%
Oltre 2000 euro	60%

Il presente sistema di perequazione che troverà applicazione dal 2019 potrà essere rivalutato tenendo conto degli impatti effettivi in prima di applicazione. I risparmi saranno utilizzati per aumentare le somme destinate ai compensi per la performance degli altri dipendenti.

Maggiorazione del premio individuale

1. Al 10% dei dipendenti che conseguono la valutazione più elevata è attribuita una **maggiorazione del premio individuale** nella misura del 30% (*limite minimo*) del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo le modalità previste dal sistema di valutazione approvato dal Comune. Le parti si impegnano a riconsiderare i criteri di attribuzione della maggiorazione del premio individuale tenendo conto degli impatti effettivi in prima applicazione e introducendo nuove formule.

Disciplina delle indennità

Art. 11

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 10 del presente contratto integrativo.

Art. 12
Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Gli enti corrispondono una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

a) disagiate;

b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;

2. Si individuano a titolo esemplificativo i seguenti **fattori rilevanti di disagio**:

a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

c. prestazione richiesta e resa dai dipendenti che svolgono attività connotate 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 ed effettiva necessità per fronteggiare eventi che possono determinare situazioni di pericolo o pregiudicare in qualunque modo la garanzia di pubblica incolumità; garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

3. Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

4. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

5. Il Responsabile del settore di appartenenza del dipendente interessato dalla suindicata condizione di lavoro attesta annualmente lo svolgimento di attività soggette a disagio e l'erogazione dell'indennità al personale interessato, viene definita annualmente in sede di ripartizione delle risorse dell'anno di competenza, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze

- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione;

6. Si individuano a titolo esemplificativo i **fattori rilevanti di rischio** di seguito elencati:

a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;

b. lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico;

c. interventi sul verde pubblico, di taglio o esbosco, con l'uso di mezzi meccanici e/o l'impiego di antiparassitarie;

d) l'esercizio del trasporto con automezzi con eventuali connesse operazioni di carico e scarico;



e) permanenza in officine, centrali termiche, impianti elettrici ;

Si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese, ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a pericoli-rischi pregiudizievoli per la salute e/o per l'integrità personale.

7. Si conviene che il rischio rappresenta una situazione o condizione lavorativa, diversa da quella che caratterizza i contenuti tipici e generali delle ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

8. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, (attestazione del Responsabile del Settore di appartenenza) avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti:

- dal sistema di rilevazione presenze/assenze
- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

La misura dell'indennità riferita al disagio, qualora applicata, è pari ad euro 4,00 per ogni giorno di effettiva attività disagiata.

Per il 2019 è riconosciuta all'operatore tecnico part/time per la diversificazione di orario e di mansioni che deve espletare a seguito del comando per 16 ore settimanali deliberato presso l'Unione delle Valli Monregalesi ; (euro 460,00)

La misura dell'indennità riferita ad attività di rischio è pari ad euro 1,78 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale proporzionata all'orario di lavoro prestato;

Per il 2019 è individuato quale avente diritto all'indennità di rischio l'operatore part/time per 115 giorni effettivi (€ 204,70);

Art. 13

Indennità per specifiche responsabilità

Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria B, C e D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative di cui all'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018

1. Ai sensi dell'art. 70 quinquies comma 1 del CCNL 21/05/2018, per 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 ai sensi dell'art. 13 del CCNL e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a Euro 3.000 annui lordi.

2. Le parti concordano che l'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate e, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza e, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al CCNL 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'Amministrazione comunale. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale, che determinano lo svolgimento di **compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi** rispetto a quelli svolti dalla parte maggioritaria dei dipendenti della stessa categoria (ovvero dello stesso profilo).

3. La locuzione "specifiche responsabilità" non coincide con "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso. La specifica responsabilità, anche di procedimento, deve qualificarsi come particolarmente complessa o deve riferirsi a incarichi che impongono l'assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato.

4. Non può essere riconosciuta la specifica responsabilità per l'esercizio di compiti e funzioni che rientrino nell'ordinaria prestazione lavorativa ascrivibile alla categoria e al profilo professionale.

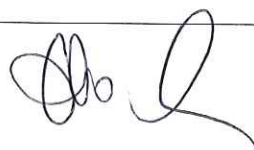
5. In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

6. L'assegnazione degli incarichi di specifiche responsabilità, con provvedimento scritto del Responsabile del Settore competente e comunicato al Segretario Comunale e all'Amministrazione Comunale, costituisce condizione essenziale per il riconoscimento della stessa indennità.

7. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1, del CCNL viene determinata su base annua.

8. L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, sulla base delle risultanze della Conferenza dei Responsabili, considerate le unità di personale interessate, e l'importo delle singole indennità, fino ad un massimo di € 2.000,00, viene determinato per ciascuna delle posizioni di lavoro individuate secondo i seguenti criteri:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,C,D	COMPENSI ANNUI
RESPONSABILITA' riferite a personale di categoria B individuate dal Responsabile del settore per coordinamento di squadre, di personale di pari qualifica.	500,00 euro
RESPONSABILITA' riferite a personale di categoria C o D individuate dal Responsabile di settore formalmente affidate dal medesimo nei seguenti settori: 1) Responsabilità della direzione di una struttura organizzativa formalizzata nello schema organizzativo servizio/ufficio. 2) Affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) Affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento del medesimo; 4) Adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. (es. responsabile della transizione digitale) 5) Affidamento in ragione di una specifica normativa legislativa di un procedimento amministrativo ascrivito al servizio /ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna. 6) Responsabilità di concorso/supporto alle	800,00 euro categoria C; 1.600,00 euro categoria D; 2.000,00 per il possesso di più ambiti.



decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie di che richiedono specifiche conoscenze.	
--	--

9. Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) e vengono erogate mensilmente.

10. Qualora dall'applicazione delle misure di cui agli articoli successivi dovesse risultare una somma superiore all'importo stanziato si dovrà procedere a riproporzionare le indennità, come nel caso dovesse risultare una somma inferiore al minimo contrattuale.

4. L'applicazione di detto istituto è prevista dal 2019. La somma destinata a tale istituto è prevista per il 2019 in euro 1800,00 attribuibile all'Istruttore Direttivo D per il verificarsi della condizione di cui alla lettera 6) ;

Art. 14

Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a) compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;
- b) compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;
- c) al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

2. In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto; non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- c) € 350,00 al Responsabile dei Tributi;
- d) € 350,00 al Responsabile di Protezione civile.

3. Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili; nel caso ricorrano più di una fattispecie legittimante, al dipendente competerà l'indennità di importo maggiore.

4. Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate in caso di rapporto di lavoro part-time, nonché ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

5. Qualora dovesse risultare spettante una somma superiore rispetto all'importo previsto per la singola indennità, si provvederà a recuperare le somme da risparmi derivanti dalle altre indennità e, in caso di incapienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

L'individuazione dei lavoratori interessati alla disciplina non può realizzarsi con un generico riferimento a tutto il personale in servizio nelle diverse aree di attività ma unicamente a quello formalmente investito di quelle particolari funzioni che danno titolo al compenso .

eventuali residui generati a consuntivo affluiscono al fondo finanziamento del Salario accessorio relativo all'articolo 17 comma 1999 – articolo 68 c.1 CCNL 2018 . somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile).

Per il 2019 è individuato quale Responsabile dei tributi l'istruttore tecnico, con attribuzione dell'indennità di euro 350,00 e quale Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe con delega completa, l'Istruttore Amministrativo categoria D, con l'attribuzione dell'indennità di euro 350,00 .

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 15

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:

- incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016);
- compensi ISTAT (art.70 ter CCNL 21.05.2018)
- compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933);
- diritti e oneri destinati a finanziare l'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria, per progetti finalizzati da svolgere oltre l'orario di lavoro ordinario (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003 convertito nella legge 326/2003);

2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario Comunale.

3.Modalità e criteri per la ripartizione della quota dell'80% del fondo di cui all' art. 113 del decreto legislativo n. 50/2016 e successive modifiche e integrazioni

La suddivisione dei compensi e altri aspetti di dettaglio vengono definiti nel testo di cui all'apposito Regolamento approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 25 del 10/05/2018, previa condivisione delle organizzazioni sindacali.

Art. 16

Compensi di cui all'art. 1 comma 1091 della legge 145/2018

1. I compensi incentivanti ai sensi dell'articolo 1 comma 1091 della legge 145/2018 per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero Imu e Tari.

2. Le parti intendono qui formalizzare l'istituzione a fare data dal 2020 degli incentivi per l'attività di recupero dell'evasione dell'imposta municipale propria e della tari. I criteri sono stabiliti nella bozza di regolamento comunale allegato al presente contratto per farne parte integrante e sostanziale e che sarà sottoposto all'approvazione della Giunta Comunale .

3. La quota del fondo costituita annualmente relativa al compenso incentivante viene così ripartita:

60% in parti uguali al personale assegnato al servizio tributi e all'ufficio di ragioneria che hanno partecipato all'attività di controllo , accertamento e riscossione del maggior gettito di imposta.

25% al funzionario responsabile del tributo che ha sottoscritto l'avviso di accertamento o l'avviso di accertamento con adesione o gli atti propedeutici alla riscossione nel caso di definizione agevolata.

15% al Responsabile del settore finanziario e tributi .



4. Per espressa previsione normativa gli incentivi introdotti dall'articolo 1 comma 1091 della legge 145/2018 sono in deroga al vincolo di cui all'articolo 23 D.lgs 75/2017, ma non sono esclusi dal contenimento della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 296/2006.

5. Le risorse previste nell'anno di riferimento possono solo essere erogate a consuntivo sulla base dell'apposita valutazione in merito al raggiungimento degli obiettivi assegnati al settore. Gli eventuali risparmi costituiscono economie di bilancio e non possono essere in alcun modo trasportati negli anni successivi.

6. La somma erogabile a ciascun dipendente non può superare la percentuale del trattamento tabellare individuale previsto per legge e condizione essenziale per l'erogazione è la sussistenza delle condizioni richieste dalla legge per la sua applicazione.

Sezione polizia locale

Alla data attuale non risulta in servizio personale di polizia locale, e pertanto, in caso di assunzione di personale di vigilanza a tempo indeterminato, determinato e/o in convenzione, si provvederà ad integrare il presente contratto integrativo decentrato, in applicazione degli articoli 56 quater del CCNL 2018, 56 quinquies CCNL 2018;

Art. 17

Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

1. Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 comma 3 del CCNL 2004 il Comune provvede all'incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate.

2. In favore del personale utilizzato parzialmente dal Comune e da un'unione è prevista la corresponsione, con una ripartizione proporzionale tra le due amministrazioni, di un compenso di euro 25 mensili. Tale compenso è corrisposto per i periodi di presenza effettiva e di svolgimento delle attività sia per il Comune che per l'Unione.

Art. 18

Piani di razionalizzazione e risparmio

1. Si provvede con cadenza annuale alla ripartizione delle risorse che possono essere destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti dai risparmi conseguiti e certificati a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione di cui all'articolo 16 del DL n. 98/2011 relativi all'anno precedente nella misura massima del 50% delle economie effettivamente generate, approvate dal Nucleo di Valutazione e certificate dal Collegio dei Revisori dei Conti.

2. Nella ripartizione di tali risorse una parte pari al 80% è assegnata ai dipendenti che hanno direttamente partecipato alla realizzazione del piano, per come individuati dal segretario generale su proposta dei dirigenti (ovvero dei responsabili negli enti sprovvisti di dirigenza) interessati e tale compenso è erogato sulla base dei criteri di cui al precedente articolo 4 previa formulazione di uno specifico progetto che può essere già ricompreso nel progetto di razionalizzazione stesso. La restante quota del 20% è messa a disposizione di tutto il personale per la performance individuale.

3. La ripartizione è effettuata successivamente alla conclusione delle attività ed alla attestazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati prefissati.

4. Le quote eventualmente non ripartite sono assegnate al fondo per la contrattazione decentrata.



CAPO VI
CRITERI GENERALI PER LA DETERMINAZIONE DELLA
RETRIBUZIONE DI RISULTATO DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

Art. 19

Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni Organizzative

1. Con valenza maggio 2019, sono stati definiti i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative, dando atto che il Regolamento per il conferimento degli incarichi e la metodologia per la graduazione delle posizioni organizzative (articolo 14 comma 1 CCNL 21 maggio 2018) è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 09 maggio 2019, che ha dato atto che le attuali P.O. non percepiscono alcuna indennità, in quanto titolare dell'area amministrativa /finanziaria è il Segretario Comunale, e il Responsabile dell'area tecnica è il Sindaco. In caso di modifica dell'assetto organizzativo e di individuazione di nuove P.O. nei limiti dei vincoli normativi, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. l'ente destina una quota almeno del 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime. I criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato sono stabiliti nell'apposita disciplina che accede al sistema di valutazione adottato dal Comune, rettificando la percentuale alla prima colonna (15% anziché 10);

La valutazione è effettuata dal Nucleo di valutazione. La retribuzione di risultato viene attribuita nella seguente misura:

<i>punteggio finale</i>	<i>% della retribuzione di posizione</i>
pari o inferiore a 49	15%
tra 50 e 69 punti	20%
tra 70 e 100 punti	25%

Correlazione tra retribuzione di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa. Art. 7 comma 4 lettera J)

1. La retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa sarà oggetto di riduzione nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito ai sensi della specifica disciplina vigente, altri compensi tra quelli previsti, in modo esemplificativo e non esaustivo dall'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21/05/2018, a cui si sono aggiunti gli incentivi ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, per il potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e del trattamento economico accessorio del personale coinvolto nel raggiungimento degli obiettivi di recupero evasione IMU e TARI, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

Compensi ex art. 18, c.1, lett h) CCNL 21/05/2018 calcolati al lordo degli oneri a carico dell'Ente				Percentuale di abbattimento risultato
fino a			€ 2.000	0%
Da	€ 2.001	a	€ 5.000	5%
Da	€ 5.001	a	€ 7.000	15%
Oltre	€ 7.000			25%

2. Il presente sistema di perequazione potrà essere rivalutato, tenendo conto degli impatti effettivi, in fase di prima applicazione.
3. Tali risparmi vanno utilizzati per aumentare le somme destinate alla retribuzione di risultato degli altri titolari di posizione organizzativa.

La costituzione del fondo

Art. 20- Integrazione della parte variabile del fondo

1. La costituzione del fondo per le risorse decentrate, sulla base delle regole dettate dai CCNL, è disposta dall'ente. Della sua avvenuta costituzione è data informazione ai soggetti sindacali in modo tempestivo e comunque precedentemente all'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
2. La integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'articolo 67, comma 3, lettera h), e del comma 4, del CCNL 21.5.2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, anche triennale, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che può intervenire anche solamente per questo aspetto.

Art. 21

- L'aumento delle risorse destinate al trattamento economico accessorio dei titolari di posizione organizzativa

1. Il contratto collettivo decentrato integrativo può decidere l'aumento delle risorse destinate al salario accessorio delle posizioni organizzative, qualora individuate, provvedendo al contestuale taglio nella stessa misura delle risorse



di parte stabile del fondo per la contrattazione decentrata nel rispetto dei limiti del salario accessorio.

Art. 22- Norme finali

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 attualmente vigenti. Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione.
2. Sono confermate le disposizioni in essere sui servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero.
3. Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.
4. Il presente testo contrattuale sarà trasmesso, a cura dell'Amministrazione, all'A.R.A.N. ed al C.N.E.L., entro cinque giorni dalla sottoscrizione, con la specificazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, nonché con le relazioni illustrative ed economico finanziaria e sarà pubblicato sul sito internet dell'ente

Letto , approvato e sottoscritto

Torre Mondovì, 27 dicembre 2019

La delegazione trattante di parte pubblica : dott.ssa Patrizia Luciano

Di parte sindacale:

Rsu Gabriella Dho

Cisl Silvio Giordanengo







COMUNE DI TORRE MONDOVÌ

PROVINCIA DI CUNEO

REGOLAMENTO INCENTIVI GESTIONE ENTRATE

(Articolo 1, comma 1091, legge 30 dicembre 2018, n. 145)

INDICE

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento	2
Articolo 2 – Costituzione del Fondo	2
Articolo 3 – Destinazione del Fondo	3
Articolo 4 – Trattamento accessorio	3
Articolo 5 – Entrata in vigore e norma transitoria.....	3

Articolo 1 – Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento è adottato in attuazione dell'articolo 1, comma 1091, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di potenziare le risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate ed al fine di disciplinare le modalità di riconoscimento del trattamento accessorio del personale dipendente del Comune, anche di qualifica dirigenziale, impiegato nel raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore Entrate.

Gli incentivi in questione possono essere riconosciuti anche ai titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. h), del CCNL 21/05/2018.

Articolo 2 – Costituzione del Fondo

1. Per il raggiungimento degli obiettivi previsti nell'articolo 1 del presente Regolamento è istituito apposito Fondo incentivante.

2. Il Fondo incentivante è alimentato dalle seguenti fonti di entrate riscosse nell'anno precedente a quelle di riferimento, così come risultanti dal conto consuntivo approvato:

a) il 5% delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento dell'imposta municipale propria (IMU) e della tassa sui rifiuti (TARI) emessi dal Comune senza il supporto di attività esterne;

b) il 3 % delle riscossioni, ivi comprese quelle coattive, relative ad atti di accertamento Imu e Tari emessi dall'ente col supporto di società esterne non concessionarie dell'attività di accertamento;

Le riscossioni di cui sopra sono rilevanti indipendentemente dall'anno di notifica dei suddetti atti di accertamento.

3. Ferme restando le modalità di alimentazione del Fondo, in sede di predisposizione del bilancio di previsione si tiene conto delle riscossioni, da calcolarsi con le percentuali di cui al comma precedente, realizzate nell'anno precedente a quello in cui è predisposto il bilancio di previsione. In alternativa, la stima delle risorse che alimenteranno il Fondo può essere operata sulla base degli importi relativi al recupero dell'evasione Imu e Tari iscritti nel bilancio di previsione precedente a quello di costituzione del Fondo. La quantificazione definitiva delle risorse confluite nel Fondo si determina con riferimento alle riscossioni di cui al comma precedente certificate nel bilancio consuntivo approvato nell'anno di riferimento, dove tali quote potranno confluire, se ritenuto necessario, nelle quote vincolate del risultato di amministrazione per essere applicate al bilancio a finanziamento delle somme da assegnare in conformità al presente regolamento.

4. Salvo diverse determinazioni e/o modifiche di Legge, non si procede all'istituzione del fondo di cui al comma 1, qualora il Comune non abbia approvato nei termini indicati dal decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267 il bilancio di previsione finanziario e il rendiconto di gestione.



COMUNE DI TORRE MONDOVÌ

PROVINCIA DI CUNEO

5. Nel fondo di cui al comma 1 sono comprese le maggiorazioni/sanzioni e sono esclusi gli interessi e gli eventuali altri recuperi.

6. Il Fondo speciale non viene costituito qualora l'attività di accertamento tributario sia stata data in concessione.

Articolo 3 – Destinazione del Fondo

1. La ripartizione del Fondo tra quota da destinare al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e quota da destinare al riconoscimento del trattamento accessorio al personale dipendente è stabilita annualmente, su proposta del Responsabile del Settore Entrate - Finanziario, in considerazione delle effettive necessità di potenziamento delle risorse strumentali del Settore Entrate. In mancanza di determinazione la destinazione del fondo sarà interamente riservata all'incentivazione del personale.

Articolo 4 – Trattamento accessorio

1. Le risorse confluite nel Fondo, al netto delle eventuali risorse necessarie al potenziamento delle risorse strumentali, sono ripartite tra il personale comunale impiegato o che concorre nel raggiungimento degli obiettivi del Settore Entrate, anche se afferenti a poste non tributarie e/o non necessariamente o non esclusivamente commisurati al recupero dell'evasione, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali.

2. La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione ed è erogata in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

3. La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi i dirigenti e gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente.

4. In sede di assegnazione degli obiettivi del Settore Entrate vengono predeterminati gli obiettivi per accedere al trattamento accessorio di cui al presente articolo, per i quali vengono definiti i tempi di attuazione, le fasi del processo, il personale coinvolto e gli indicatori di risultato. Tali obiettivi possono anche essere determinati successivamente e separatamente da quelli generali attribuiti in sede di P.E.G.

5. Le quote da attribuire ad ogni dipendente sono quantificate sulla base della percentuale di apporto quali-quantitativo alla realizzazione degli obiettivi del Settore Entrate e sono erogabili successivamente all'approvazione del consuntivo del Piano della performance.
6. Eventuali quote del Fondo non utilizzate per il potenziamento delle risorse strumentali e non distribuite ai dipendenti, rappresentano economie di spesa dell'anno di riferimento e non possono essere riportate al successivo esercizio.
7. Gli incentivi al personale interessato dal presente regolamento non hanno carattere forzatamente sostitutivo delle altre quote di salario accessorio premiante (ex produttività) spettante ai dipendenti in base alle ordinarie procedure di assegnazione del salario accessorio previste dai ccnl e dalla vigente normativa.

Articolo 5 – Entrata in vigore e norma transitoria

1. Il presente Regolamento entra in vigore lo stesso giorno della sua approvazione.
2. Qualora il presente regolamento risulti approvato nell'anno 2019, le risorse incentivanti spettanti per tale anno in conformità al presente regolamento e quantificate con riferimento alle riscossioni avvenute nell'anno 2018, saranno assegnate, mediante contrattazione integrativa decentrata, ai dipendenti ed al titolare di posizione organizzativa dei servizi finanziari in funzione ed in rapporto al grado di raggiungimento degli obiettivi generali già stabiliti per l'ufficio tributi in sede di approvazione del piano degli obiettivi 2019, approvato unitamente al P.E.G.

