

**COMUNE DI TORRE MONDOVI'**  
**(Provincia di Cuneo)**

Contratto collettivo decentrato integrativo  
in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno **2019**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<p>Preintesa <b><u>17/12/2019</u></b> Contratto Collettivo Decentrato Integrativo GIURIDICO 2019/2021 ECONOMICO 2019 .</p>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<p>L'articolo 8 comma 6 del nuovo CCNL 2018, stabilisce: "Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"; - l'ARAN con parere del 14 maggio 2019 ha chiarito la possibilità di sottoscrivere un CCDI giuridico per il triennio 2019/2021, definendo criteri di riparto del Fondo per il primo anno (2019). Esso, quindi, avrà vigenza dalla data di stipula <b>e sino al 31 dicembre 2021</b> e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno fino alla stipula del successivo accordo tra le parti. Per l'esercizio 2019 la ripartizione avviene sulla base della costituzione del fondo salario accessorio 2019 approvato con determinazione del Responsabile dell'Area finanziaria – tributi n. 183 del 21/11/2019. <u>La ripartizione per gli anni successivi avrà cadenza annuale.</u> 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. 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. 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 i medesimi disciplinati. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritarie riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 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;</li><li>○ 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;</li><li>○ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto</li></ul>
	

	<p>legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norme dell'articolo 2, comma 3, della legge 4 marzo 2009, n. 15" che interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;</li> <li>○ il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;</li> <li>○ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13 dicembre 2018;</li> <li>○ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali 21.05.2018;</li> </ul>
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <u>LUCIANO Patrizia</u> - Segretario Comunale e responsabile <u>del personale</u> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <b>Firmatarie della preintesa e del contratto</b>: CISL-FP (Silvia Giordanengo.)</p>
Soggetti destinatari	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.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Disciplina gli aspetti normativi delle materie che il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 demanda alla contrattazione decentrata integrata. L'elenco delle materie oggetto di contrattazione è definitivo all'articolo 7 comma 4 del predetto CCNL 21 maggio 2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p> <p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti. Nel caso in cui il Revisore dei Conti dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi prima della sottoscrizione definitiva.</p> <p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p> <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data <b>14/03/2019 con deliberazione della Giunta Comunale n. 14</b>.</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma è stato approvato in data 31/01/2018 con deliberazione della Giunta Comunale n. 1 ed è stato confermato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 1 del 25/01/2019.</b></p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013 Nel sito internet del Comune di Torre Mondovì nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" sono pubblicate le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013.</p>



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

**A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

L'articolo 8 comma 6 del nuovo CCNL 2018, stabilisce : "Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale";

- l'ARAN con parere del 14 maggio 2019 ha chiarito la possibilità di sottoscrivere un CCDI giuridico per il triennio 2019/2021, definendo i criteri di riparto del Fondo per il primo anno (2019);

Il CCDI avrà validità 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.

Le parti hanno dato reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009 e dal successivo "correttivo" D.Lgs. 141/2011, in particolare relativamente ai criteri di misurazione, valutazione ed incentivazione della performance individuale e/o di gruppo nonché relativamente alle nuove disposizioni sugli ambiti e sui limiti della contrattazione integrativa come previsti dagli artt. 5 e 40 del D.Lgs. 165/2001 testo vigente (ed interpretazione autentica ad opera del D.Lgs. 141/2011).

**Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria**

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.

**Il CCDI avrà validità 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. Per l'esercizio 2019 la ripartizione avviene sulla base della costituzione del fondo salario accessorio 2019 approvato con determinazione del Responsabile dell'Area Finanziaria – Tributi n. 183 del 21/11/2019. La ripartizione per gli anni successivi avrà cadenza annuale.

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.

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.

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

**B) Quantificazione delle risorse**

Premesso che la determinazione annuale 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, nel periodo di riferimento la suddetta determinazione è stata effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalla normativa vigente nell'anno di riferimento, tenuto conto delle interpretazioni giurisprudenziali consolidate nel tempo nonché di eventuali direttive ed indirizzi in merito, adottati dall'Amministrazione.

Nel periodo di riferimento l'Amministrazione non ha previsto le risorse variabili di cui all'articolo ex 15 comma 2, ora articolo 67 comma 4 del CCNL 2018, e le risorse variabili aggiuntive di cui all'art. 15 comma 5 CCNL 01.04.1999, ora articolo 67 comma 5 lettera b del CCNL 2018 .

**C) Strumenti di premialità**

Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel periodo di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), l'Amministrazione ha individuato 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 ed 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 definite dal sistema di valutazione approvato dall'amministrazione comunale con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018.

#### **D) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse**

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di 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 qual-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.

#### **E) Risorse finanziarie destinate per l'anno 2019**

Si richiamano i seguenti atti:

Determina settore finanziario - tributi n. 183 del 21 novembre 2019 ad oggetto "Costituzione del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2019".

Sono confermati gli istituiti fissi e ricorrenti già finanziati con la parte stabile del fondo e destinati dalla contrattazione decentrata precedente. Tali destinazioni non sono contrattate specificatamente dal presente accordo, ma costituiscono la risultanza dell'utilizzo della parte stabile e storicizzata del fondo.

#### **F) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

**Performance organizzativa/individuale.** 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.

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.

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.

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.

Il premio correlato alla performance individuale dei dipendenti sarà oggetto di riduzione qualora tali dipendenti, nell'anno di competenza di suddivisione del fondo, abbiano 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 145/2018, secondo lo schema riportato nella tabella seguente:

IMPORTO	PERCENTUALE DI ABBATTIMENTO
Fino a 500,00 euro	0%
Da 501,00 a 1000 euro	25%
Da 1001 a 2000 euro	40%
Oltre 2000 euro	60%

Il presente sistema di perequazione che trova applicazione dal 2019, potrà essere rivalutato tenendo conto degli impatti effettivi in prima di applicazione.

#### **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.

#### **Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)**

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;

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 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 sicurezza della collettività, garantire il servizio di stato civile in tutti i casi disciplinati dall'ordinamento dello stato civile; garantire il servizio di polizia mortuaria.

La presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

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 e l'orario assegnato.

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 definitiva 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.

**I fattori rilevanti di rischio sono i seguenti:**

- a. utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, rarianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, ecc. complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzi 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 ;

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.

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.

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.

La misura dell'indennità riferita ad attività di rischio è pari ad euro 1,77 per ogni giorno di effettiva esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;

Le suddette indennità, secondo i criteri indicati nel presente articolo, sono attribuite con decorrenza 2019.

Per il 2019 è individuato quale avente diritto all'indennità di disagio l'operatore tecnico part-time per la diversificazione di orario e di mansioni che deve espletare a seguito del comando per 16 ore settimanali presso l'Unione Montana delle Valli Monregalesi.

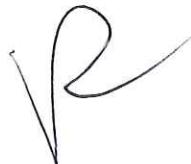
E' prevista la somma complessiva di euro 460,00.

Per il 2019 è attribuita altresì all'operatore tecnico part-time l'indennità di rischio giornaliera di euro 1,78. Importo complessivo presuntivo di euro 204,70 da verificare ed accertare in base alle presenze al 31 dicembre 2019.

**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 quinque comma 1 del CCNL 21/05/2018**

Ai sensi dell'art. 70 quinque 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.

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 esplicative 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).

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.

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.

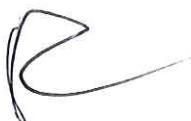
In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori (anche prive della prevalenza) previste dall'art. 52 del D. Lgs. n. 165/2001.

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.

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

L'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare le indennità per specifiche responsabilità viene ripartito con determinazione del Segretario Comunale, 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:

<b>COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITÀ DA PARTE DEL PERSONALE DELLE CATEGORIE B,C,D</b>	<b>COMPENSI ANNUI</b>
RESPONSABILITÀ riferite a personale di categoria B individuate dal Responsabile del settore per coordinamento di squadre, di personale di pari qualifica.	500,00 euro
RESPONSABILITÀ riferite a personale di categoria C o D individuate dal Responsabile di settore formalmente affidate dal medesimo nei seguenti settori: <ol style="list-style-type: none"><li>1) Responsabilità della direzione di una struttura organizzativa formalizzata nello schema organizzativo servizio/ufficio.</li><li>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 – mansioni plurime anche in aree diverse.</li><li>3) Affidamento incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento del medesimo;</li><li>4) Adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite. ( es. responsabile della transizione digitale)</li><li>5) Affidamento in ragione di una specifica normativa legislativa di un procedimento amministrativo ascritto al servizio /ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna.</li><li>6) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie di che richiedono specifiche conoscenze.</li></ol>	800,00 euro categoria C; 1.800,00 euro categoria D; 2.000,00 per il possesso di più ambiti.



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.

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.

L'applicazione di detto istituto decorre dal 2019 e la somma destinata a tale istituto viene prevista in Euro 1.800,00 a favore dell'Istruttore Direttivo cat. D per il verificarsi della condizione di cui alla lettera 6).

### **Indennità per ulteriori specifiche responsabilità**

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.

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, per il 2019 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) euro 350,00 all'Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, Ufficio elettorale con delega completa).
- b) euro 350,00 al Responsabile dei Tributi Tari, Tosap;

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

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.

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 .

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

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);

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.

**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 G.C. n. 25 del 10/05/2018, previa condivisione delle organizzazioni sindacali.

**Per l'anno 2019 è stata stanziata a tale titolo, nel fondo, la quota risultante dall'applicazione della disciplina da verificare in sede di consuntivo e ammontante ad euro 475,86.**

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

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.

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. (Circolare Ifel del 28 febbraio 2019). 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.

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.

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.

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 esser in alcun modo trasportati negli anni successivi.

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.

#### **Criteri generali per la progressione economica orizzontale**

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.

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.

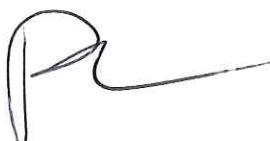
A valere dal 2019 e per gli anni successivi, si confermano i criteri stabiliti dal sistema di valutazione adottato dal comune con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018.

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 € 600,00

#### **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 e 56 quinques del CCNL 2018.

**G) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

**H) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa abolendo gli strumenti automatici di giudizio come si evince dal regolamento per la valutazione e la premialità del personale approvato dall'Amministrazione Comunale e dalle schede di valutazione allegate al Piano della Performance vigente.

**I) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

Lo schema di accordo annuale prevede nuove progressioni economiche con decorrenza gennaio 2019. Come dettagliatamente illustrato in precedenza, i criteri previsti per la definizione delle procedure per le progressioni economiche orizzontali sono assolutamente coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche.

**J) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

In conclusione è possibile affermare ed attestare che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e con il raggiungimento di specifici obiettivi previsti ed assegnati ai settori al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti dai cittadini. Ci si attende un significativo incremento della produttività del personale e precisamente:

- di migliorare l'efficienza dell'organizzazione e di assicurare la qualità delle funzioni e dei servizi pubblici;
- di elevare la motivazione e la crescita professionale del personale;
- di stabilire un legame stretto fra l'incentivazione economica e la valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- di contemperare l'esigenza di incrementare e mantenere l'efficacia e l'efficienza del lavoro e dei servizi erogati con l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro ed alla crescita professionale e personale dei dipendenti.

**K) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Nessuna.

Torre Mondovì, 23 dicembre 2019

Il Responsabile del Personale  
Segretario Comunale  
Dott.ssa Patrizia Luciano

