



COMUNE DI TORRE MONDOVI'
(PROVINCIA di CUNEO)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate degli anni 2020 e 2021

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

Data di sottoscrizione	<p>Preintesa 17/03/2022 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo GIURIDICO 2019/2021 ECONOMICO 2020 e 2021.</p>
Periodo temporale di vigenza	<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 i criteri di riparto del Fondo per il primo anno (2019). In data 27 dicembre 2019 è stato stipulato il contratto decentrato per il triennio 2019/2021, parte economica 2019. Esso, quindi, ha validità dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2021 e si intende facilmente rinnovato di anno in anno fino alla stipula del successivo accordo tra le parti. <u>La ripartizione per gli anni successivi avrà cadenza annuale.</u> La tardiva ripartizione delle risorse relativa al 2020 e 2021 è imputabile alla situazione contingente dell'emergenza sanitaria e dell'emergenza alluvionale del 2/3 ottobre 2020; Come evidenziato anche dall'Aran (orientamento applicativo FL 17 del 30/10/2018) la produttività al personale può essere corrisposta anche se il contratto decentrato viene stipulato tardivamente, oltre l'anno di competenza a condizione che sussistano tutti i requisiti sostanziali per l'erogazione dei compensi correlati alla performance e agli altri istituti, orientamento suffragato dalla Corte dei Conti del Friuli Venezia Giulia con deliberazione n. 29/2018 che richiede, trattandosi di un mero trasferimento temporale di spesa già certificata e avente una destinazione individuata direttamente da norme contrattuali e regolamentari del Comune, anche la Corte dei Conti del Lazio 7/2019 ne consente l'utilizzo. Si richiamano i seguenti atti: - delibera della Giunta Comunale n. 62 del 28 novembre 2019 di costituzione della delegazione di parte pubblica ; - determinazione n. 196 del 03/12/2020 di costituzione del fondo risorse decentrato anno 2020, certificato dal revisore dei conti in data 28/12/2021; - determinazione n. 229 del 23/12/2021 di costituzione del fondo risorse decentrato anno 2021, certificato dal revisore dei conti in data 28/12/2021. Le risorse del salario accessorio disponibili risultanti dal fondo 2020,</p>

	<p>come risultanti dall'allegato alla presente contrattazione, certificato dal Revisore dei Conti, ammontano ad € 5.325,08.</p> <p>Le risorse del salario accessorio disponibili risultanti dal fondo 2021, come risultanti dall'allegato alla presente contrattazione, certificato dal Revisore dei Conti, ammontano ad € 7.208,55.</p> <p>Ripartizione economica del fondo esercizio 2020 e 2021, sulla base degli istituti e criteri previsti nella contrattazione decentrata 2019/2021 sottoscritta il 27 dicembre 2019.</p> <p>Si richiamano 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"> □ 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; □ 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; □ D.Lgs. 141/2011 "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma 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; □ 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; □ il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; □ Nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 13/12/2018; □ CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali 21/05/2018
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente <u>LUCIANO Patrizia</u> Segretario Comunale e responsabile del personale</p> <p>Componenti DHO Gabriella - RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Firmatarie della preintesa e del contratto: CISL-FP (Silvio Giordanengo.)</p>
Soggetti destinatari	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 e si richiama in merito il contratto decentrato giuridico 2019/2021 sottoscritto il 27 dicembre 2019.

Rispetto dell'iter adempimenti prospeduturali e degli atti prospedutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori).</p> <p>Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>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 ed il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato per l'anno 2020 con deliberazione della Giunta comunale n. 37 in data 25/08/2020 e per l'anno 2021 con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 21/04/2021.</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?</p> <p>Il programma è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 4 in data 30/01/2020 per il 2020 e con deliberazione della Giunta Comunale n. 14 in data 31/03/2021 per il 2021.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.lgs. 33/2013?</p> <p>Nel sito internet del Comune di Torre Mondovì nella sezione "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" sono pubblicate le informazioni richieste dal D.lgs. 33/2013</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).</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 stipulato il 27 dicembre 2019 ha vigenza **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 2020 la ripartizione avviene sulla base della costituzione del fondo salario accessorio 2020, approvato con determinazione n. 196 del 03/12/2020, certificato dal revisore dei conti il 28/12/2021, e per l'esercizio 2021 sulla base della costituzione del fondo salario accessorio 2021 approvato con determinazione n. 229 del 23/12/2021, certificato dal revisore dei conti in data 28/12/2021.

Al fine dell'effettiva distribuzione e dell'erogazione dei compensi incentivanti, si richiama quanto previsto nell'Allegato n. 4/2 al D.Lgs 118/2011 "Principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria" secondo cui, "alla fine dell'esercizio, nelle more della sottoscrizione della contrattazione integrativa, sulla base della formale delibera di costituzione del fondo, vista la certificazione dei revisori, le risorse destinate al finanziamento del fondo risultano definitivamente vincolate. Non potendo assumere l'impegno, le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione, immediatamente utilizzabili secondo la disciplina generale, anche nel corso dell'esercizio provvisorio."

Pertanto, alla liquidazione dei compensi incentivanti si provvederà solo a seguito di approvazione del rendiconto dell'esercizio 2021.

La ripartizione economica tardiva è imputabile alla continua e acclarata carenza di organico di questo Comune, ai carichi di lavoro sempre più ingenti, alla complessità della materia, oltre alla situazione contingente in cui versano da alcuni anni i Segretari Comunali (solitamente individuati dall'Amministrazione Comunale come parte pubblica nelle contrattazioni di enti di minori dimensioni), tra cui il Segretario di questo Comune in convenzione con diversi Comuni.

Sebbene non si sia potuto procedere alla stipulazione dei relativi atti contrattuali, si è comunque provveduto alla costituzione del fondo del salario accessorio per ciascuno degli anni interessati dalla presente contrattazione ed all'acquisizione della certificazione del revisore dei conti quando la stessa è divenuta obbligatoria.

Come evidenziato anche dall'Aran (orientamento applicativo CFL 17 del 30 ottobre 2018) la produttività al personale può essere corrisposta anche se il contratto decentrato viene stipulato tardivamente, oltre l'anno di competenza a condizione che sussistano tutti i requisiti sostanziali per l'erogazione dei compensi correlati alla performance e agli altri istituti. Orientamento suffragato dalla Corte dei Conti del Friuli Venezia Giulia con deliberazione n. 29/2018 che richiede sia stata effettuata la formale e definitiva costituzione del fondo salario accessorio nel corso dell'esercizio in tutte le sue componenti qualitative e quantitative e sia avvenuta entro l'anno la tempestiva assegnazione degli obiettivi (singolari e/o collettivi), in modo che il personale dipendente all'uopo individuato abbia potuto dispiegare consapevolmente e proficuamente le proprie energie lavorative a favore dell'attività incentivata e nell'interesse dell'Ente. Trattandosi di un mero trasferimento temporale di spesa di somme già certificate e aventi una destinazione individuata direttamente da norme contrattuali e regolamentari del Comune, anche la corte dei Conti del Lazio 7/2019 ne consente l'utilizzo. La Corte dei Conti Piemonte con sentenza 182/2019 nutre perplessità in merito ad una ripartizione della parte variabile di retribuzione in assenza di criteri predeterminati .

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 stipulato il 27 dicembre 2019 ha vigenza **sino al 31 dicembre 2021** e si intende tacitamente rinnovato di anno in anno fino alla stipula del successivo accordo tra le parti.

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:

- i compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituto per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance adottato dall'Ente nonché l'applicazione delle modalità di erogazione previste nel Regolamento disciplinante la premialità. Le parti rimandano ai criteri contenuti nel sistema di misurazione e valutazione approvati con la deliberazione della Giunta comunale n. 67 del 13/12/2018;
- le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata, secondo quanto previsto nel contratto decentrato giuridico 2019/2021, negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, e i conseguenti atti e relazioni dirigenziali, nonché le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle

previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere k) del CCNL 01.04.1999 e dall'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018;

D) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi;

Le parti convengono altresì che il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance, ovvero del percorso che segna le seguenti fasi essenziali:

- programmazione/pianificazione strategica da parte dell'Amministrazione;

- programmazione operativa e gestionale; definizione dei piani di lavoro individuali e/o progetti specifici in logica di partecipazione e condivisione;

- verifica degli obiettivi e risultati conseguiti;

- conseguente misurazione e valutazione della performance individuale, rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti hanno preso atto del sistema di budgetizzazione delle risorse, ovvero di suddivisione annuale delle stesse, in budget di Settore che vengono assegnati ai rispettivi Responsabili (APO) e sono resi disponibili nell'ambito del Piano della Performance (programmazione annuale) o Piano degli obiettivi approvati dalla Giunta Comunale nei rispettivi esercizi di competenza.

Si tiene conto delle unità di personale assegnato a ciascun Settore in relazione ai programmi e piani di attività definiti dall'Amministrazione .

E) Risorse finanziarie destinate per l'anno 2020 - € 5.325,08

Si richiama la determinazione n. 196 del 03/12/2020 relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2020, certificato dal revisore dei conti in data 28/12/2021.

Per quanto concerne la quantificazione delle risorse e destinazione delle risorse, 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 storizzata del fondo.

La ripartizione economica del fondo esercizio 2020 avviene sulla base degli istituti e criteri previsti nella contrattazione decentrata 2019/2021 sottoscritta il 27 dicembre 2019.

F) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1) **Performance organizzativa/individuale.**

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio 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 145/2019, 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%

Maggiorazione del premio individuale

Come stabilito dal contratto decentrato 2019/2021, 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.

Le risorse destinate alla performance individuale al netto di quelle per la differenziazione del premio individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali/organizzativi predefiniti nel Peg/piano della performance approvato annualmente dalla Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Si rimanda pertanto ai criteri e a quanto stabilito nella suddetta disposizione contrattuale. Per il 2020 è destinata a tale istituto la quota di € 1.603,18 che rispetta ampiamente quella stabilita dal contratto collettivo nazionale (30% delle risorse del salario accessorio). L'assegnazione degli obiettivi – piano performance 2020 – è stata deliberata con provvedimento della Giunta comunale n. 37 del 25/08/2020.

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

Si richiama l'articolo 12 del contratto decentrato e i criteri prestabiliti per remunerare lo svolgimento di attività:

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

Per il 2020 è stato individuato quale acente diritto all'indennità di disagio il collaboratore tecnico / manutentivo part-time categoria B, per lo svolgimento di attività soggette ai seguenti fattori di disagio: diversificazione di orario e di mansioni da espletare a seguito del comando presso l'Unione Montana delle Valli Monregalesi e della convenzione sottoscritta con il Comune di Clavesana.

E' prevista la somma complessiva di € 724,00 tenuto conto che la misura dell'indennità riferita al disagio è stata stabilita in € 4,00 per ogni giorno di presenza e di effettiva attività disagiata (giorni 181).

Sempre per il 2020 è stato individuato, quale acente diritto all'indennità di rischio il collaboratore tecnico / manutentivo (categoria B) in quanto impegnato in attività che prevedono l'utilizzo di materiali e mezzi.

E' prevista la somma complessiva di € 97,90 tenuto conto che la misura dell'indennità riferita al rischio è stata stabilita in euro 1,78 per ogni giorno di presenza e di effettiva esposizione ai rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale (giorni 55).

3) 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 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 € 3.000,00 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 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).

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:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,C,D	COMPENSI ANNUI
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"> 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 ascritto al servizio /ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna. 6) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie che richiedono specifiche conoscenze 	800,00 euro categoria C; 1600,00 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. Le suddette indennità non sono cumulabili con le indennità riconosciute ai sensi dell'articolo 70 quinque comma 2). Sulla base dei precedenti atti di individuazione da parte dei responsabili di settore e dei criteri fissati dal suddetto articolo 13 contratto decentrato, per il 2020 vengono riconosciute le seguenti indennità:

Specifiche responsabilità riferita all'Istruttore Direttivo Amministrativo:

punto 6): Responsabilità di concorso / supporto alle decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie che richiedono specifiche conoscenze - Importo riconosciuto € 1.600,00

Specifiche responsabilità riferita all'Istruttore Tecnico:

punto 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 - Importo riconosciuto € 800,00

4) Indennità per ulteriori specifiche responsabilità Art 14 contratto decentrato 2019/2021

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è 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 2020 è riconosciuta l'indennità annua linda di:

a) € 150,00 all'Istruttore Amministrativo cat. D che riveste lo specifico ruolo di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, Ufficio elettorale con delega completa

b) € 350,00 all'Istruttore Tecnico cat. C Responsabile dei Tributi

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 incipienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

G) Risorse finanziarie destinate per l'anno 2021 - € 7.208,55

Si richiama la determinazione n. 229 del 23/12/2021 relativa alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2021 certificato dal revisore dei conti in data 28/12/2021.

Per quanto concerne la quantificazione delle risorse e destinazione delle risorse, sono confermati gli istituti 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.

La ripartizione economica del fondo dell'esercizio 2021 avviene sulla base degli istituti e criteri previsti nella contrattazione decentrata 2019/2021 sottoscritta il 27 dicembre 2019.

H) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

1) Performance organizzativa/individuale.

Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio 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 sopralluogo 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 145/2019, 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%

Maggiorazione del premio individuale

Come stabilito dal contratto decentrato 2019/2021, 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.

Le risorse destinate alla performance individuale al netto di quelle per la differenziazione del premio individuale vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali/organizzativi predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente dalla Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente. Si rimanda pertanto ai criteri e a quanto stabilito nella suddetta disposizione contrattuale. Per il 2021 è destinata a tale istituto la quota di € 3.620,55 che rispetta ampiamente quella stabilita dal contratto collettivo nazionale (30% delle risorse del salario accessorio). L'assegnazione degli obiettivi – piano performance 2020 – è stata deliberata con provvedimento della Giunta comunale n. 18 del 21/04/2021.

2) 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 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 € 3.000,00 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 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).

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:

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B,C,D	COMPENSI ANNUI
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: 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 ascritto al servizio /ufficio di assegnazione che prevede l'adozione di un atto autonomo a rilevanza esterna. 6) Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie che richiedono specifiche conoscenze	800,00 euro categoria C; 1600,00 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. Le suddette indennità non sono cumulabili con le indennità riconosciute ai sensi dell'articolo 70 quinquies comma 2).

Sulla base dei precedenti atti di individuazione da parte dei responsabili di settore e dei criteri fissati dal suddetto articolo 13 contatto decentrato, per il 2021 vengono riconosciute le seguenti indennità:

Specifica responsabilità riferita all'Istruttore Direttivo Amministrativo:

punto 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;

punto 6): Responsabilità di concorso / supporto alle decisioni del Responsabile di Settore, in procedimenti amministrativi o istruttorie che richiedono specifiche conoscenze - Importo riconosciuto € 2.000,00

Specifica responsabilità riferita all'Istruttore Tecnico:

punto 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 - Importo riconosciuto € 800,00

3) Indennità per ulteriori specifiche responsabilità Art 14 contratto decentrato 2019/2021

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL 21.05.2018 è 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 2021 è riconosciuta l'indennità annua linda di:

a) € 350,00 all'Istruttore Amministrativo cat. D che riveste lo specifico ruolo di Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe, Ufficio elettorale con delega completa

b) € 350,00 all'Istruttore Tecnico cat. C Responsabile dei Tributi

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 incipienza, dalle somme destinate alla performance individuale.

4) Incentivazione del personale utilizzato nelle gestioni associate

Sulla base delle previsioni di cui agli articoli 13 e 14 del CCNL 2004, si provvede all'incentivazione dell'Istruttore Tecnico cat. C, utilizzato dall'Unione Montana Valli Monregalesi (ora in liquidazione) di cui questo Comune ha fatto parte fino al mese di aprile 2021.

Viene attribuito pertanto l'importo di € 88,00 per il servizio effettuato nei mesi da gennaio a aprile 2021.

I) Effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

J) 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.

K) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Per gli anni 2020 e 2021 non sono previste nuove progressioni economiche.

L) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

In conclusione è possibile affermare/attestare che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo parte economica 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.

M) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna .

Torre Mondovì, 17/03/2022

Il Responsabile del Personale
Segretario Comunale
Dott.ssa Patrizia Luciano

