

REGIONE PIEMONTE
PROVINCIA DI NOVARA
COMUNE DI GRIGNASCO

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO CONCERNENTE LA RIPARTIZIONE
DEL FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 68 DEL CCNL
21.5.2018. ANNO 2021 PERSONALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI.**

In data Ventisette ottobre alle ore 16.00 presso la residenza municipale del Comune di Grignasco ha avuto luogo l'incontro tra:

- la delegazione di parte datoriale così composta:

Responsabile Area Finanziaria/ Vicesegretario Patrizio Rossi
Responsabile Area Amministrativa Bonazzi Valentina
Membro esperto Vantaggiato Piero Gaetano

- la delegazione sindacale:

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA assente
Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL Pitzalis Emanuele
Organizzazione Sindacale Territoriale CISL Assente
R.S.U: assente

Al termine della riunione le parti sottoscrivono la presente ipotesi di contratto collettivo integrativo (di seguito CCI) concernente la ripartizione delle risorse per l'anno 2021

Per la delegazione di parte datoriale:	Per la delegazione sindacale:
Presidente _____	OO.SS. CISL – FP _____
Componente _____	OO.SS. CGIL – FP <u>Emanuele Pitzalis</u>
Componente _____	OO.SS. C.S.A. RAL _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____
	R.S.U. Aziendale _____

PREMESSA

Le delegazioni trattanti, rilevato che:

- ai sensi dell'art.2, comma 3, del D.Lgs. n.165/01 e successive modifiche ed integrazioni, i rapporti individuali di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati contrattualmente, mediante stipulazione di appositi contratti collettivi, e che l'art.40 del citato Decreto prevede che le Pubbliche Amministrazioni attivino autonomi livelli di contrattazione integrativa, nel rispetto dei vincoli di bilancio e sulle materie e nei limiti stabiliti dal CCNL, tra i soggetti che quest'ultimo prevede, articolandoli in due livelli di contrattazione collettiva, in contrattazione nazionale e contrattazione decentrata integrativa presso ciascun ente;
- l'art.40, comma 3, del citato Decreto statuisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge tra i soggetti e con le procedure negoziali previste dal C.C.N.L.;

VISTO l'art.47 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina il procedimento di contrattazione collettiva a livello nazionale;

DATO ATTO che:

- in data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL del personale non dirigente per il triennio 2016-2018;
- l'art.7 del predetto CCNL disciplina i soggetti e le materie oggetto di contrattazione collettiva integrativa;
- l'art.8, comma 1, del CCNL 21/05/2018 prevede che il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4 e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale;
- in seguito all'entrata in vigore del D.Lgs. 27.10.2009 n.150 (Riforma Brunetta) avente ad oggetto: "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" entrato in vigore il 15.11.2009, il Comune di Grignasco ha adeguato i propri strumenti di misurazione e valutazione delle performance organizzativa del personale.

Richiamati i sottoelencati provvedimenti:

- la deliberazione di Giunta Municipale n. 85 del 16.09.2021 con cui è stata costituita la delegazione trattante di parte datoriale ai sensi degli artt.7, comma 3 e 8, comma 2, del CCNL 21.05.2018, destinata a rappresentare la parte datoriale nelle trattative per la definizione del CDI e abilitata alle trattative con la controparte sindacale in sede di contrattazione decentrata sulle materie che i C.C.N.L. ad essa demandano, tra le quali la stipulazione dei contratti decentrati integrativi del personale dipendente e che la stessa opera sulla base degli indirizzi definiti dalla Giunta Comunale, organo deputato ai sensi dell' art. 4, comma 1, lett. b), del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, a formulare atti di indirizzo e direttive per l'azione amministrativa e per la gestione;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 04.02.2021, con cui si è provveduto alla conferma della dotazione organica dell'Ente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale verificando che nell'Ente non sono presenti situazioni di eccedenza o di soprannumerarietà per gli anni 2021/2023.
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 9 del 10.03.2021, con cui è stato approvato il Bilancio di Previsione per gli esercizi 2021/2023 e relativi allegati, unitamente alla nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il triennio della programmazione finanziaria 2021/2023;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 30 del 17.03.2021, con cui è stato approvato il Piano della Performance;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 11/08/2021, con la quale è stato modificato il piano triennale del fabbisogno del personale per 2021/2023;

Richiamato il disposto dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs.n.75/2017: "Nelle more di quanto previsto dal co. 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, co. 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

Visto l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

- un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;

Vista la deliberazione n° 86 del 16.09.2021 con la quale si è provveduto alla costituzione del Fondo risorse decentrate 2021 nell'importo complessivo di € 90.244,12 di cui € 66.991,79 di parte stabile ed € 23.252,33 di parte variabile comprensiva di € 10.000,00 relativi alla quota delle risorse per incentivi delle funzioni tecniche, prevedendo l'incremento del fondo una tantum del personale titolare di PO, recuperando, in parte, le economie derivanti dal mancato pagamento del trattamento accessorio del Segretario comunale, per l'importo di euro 7.000,00 ai fini del riconoscimento della maggiorazione dell'indennità annua nei confronti del vicesegretario incaricato della reggenza della segreteria;

Con la citata deliberazione venivano destinate, nell'ambito del fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2021, oltre alle altre quote previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili:

- Euro 3.284,60 corrispondente allo 0,77% del monte salari 1997, sussistendo in bilancio la relativa capacità di spesa;
- Euro 18.400,00 ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2021 come previsto nel piano della performance ;
- Euro 19.000,00 comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018, ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b), del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento degli obiettivi, anche di mantenimento, da realizzare nel corso del 2021 come previsto nel piano della performance;

Sono stati formulati i seguenti indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la stipula del CCDI parte economica anno 2021:

- la valutazione del personale dovrà avvenire con le modalità che sono state definite nell'ambito del vigente sistema di valutazione della performance;
- i sistemi di incentivazione del personale dovranno essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia nelle funzioni svolte dall'ente e di qualità dei servizi istituzionali. Tali miglioramenti dovranno essere perseguiti anche attraverso la realizzazione, da parte del personale, di piani operativi previamente definiti, in coerenza con gli indirizzi amministrativi dettati dall'ente;
- per l'anno 2021 potranno essere destinati per le nuove progressioni orizzontali circa €

5.000,00;

- utilizzo delle risorse decentrate stabili, al netto delle quote di destinazione fisse, per il pagamento delle indennità di turno, reperibilità, compensi di cui all'art. 24, comma 1, del CCNL 14/09/2000, necessarie per il mantenimento dei servizi svolti dal relativo personale, nonché per il finanziamento delle indennità di servizio esterno alla Polizia Locale;

- utilizzo della restante quota del fondo, unitamente alle risorse di parte variabile ed alle economie di parte stabile di anni precedenti, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e, in sub-ordine, per i premi correlati alla performance organizzativa ed individuale. Le risorse destinate alla performance dovranno essere erogate in base al raggiungimento degli obiettivi predefiniti nel piano della performance secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione G.C. n. 30 del 17.03.2021

- destinare, ai sensi dell'articolo 67, comma 3, lettera c) del CCNL 21/05/2018 la somma di € 19.500,00 per il finanziamento delle seguenti attività:

- € 10.000,00 quali incentivi per funzioni tecniche
- € 8.500,00 quali compensi per le funzioni riguardanti il censimento della popolazione indetto dall'Istat
- € 1.000,00 per incentivi sull'attività di recupero dell'evasione fiscale, ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della legge 145/2018.

Vista la Preintesa stipulata in data 06.10.2021 con le OO.SS. di categoria, di sottoscrizione del Contratto Collettivo decentrato integrativo per la disciplina di incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività – anno 2021 approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 20.10.2021.

Visto il parere Espresso dal revisore dei Conti in data 19.10.2021 in cui si attesta la compatibilità finanziaria dei costi .

Considerato che la trattativa con la parte sindacale per la stipula del CCDI - parte economica, del personale dipendente, è finalizzata al raggiungimento dei seguenti risultati:

- miglioramento dell'efficienza, efficacia ed economicità dell'organizzazione;
- accrescimento motivazionale e crescita professionale del personale;
- determinazione di un legame stretto tra incentivazione economica e valutazione dei risultati raggiunti dai singoli dipendenti e dai gruppi di lavoro nei quali sono inseriti;
- ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse umane attraverso ragionevoli criteri di flessibilità;

visto l'art. 23 del D.lgs. 25.5.2017 n. 75, il quale dispone che *“a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016... Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le Regioni e gli enti locali ... possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile”;*

verificato che il fondo per le risorse decentrate anno 2021, così come costituito e nello ammontare complessivo di cui all'allegato A), risulta rispettoso del tetto del 2016, secondo quanto statuito dal succitato art. 23 del D.lgs. 25.5.2017 n. 75;

visti gli art. 67 e 68 del CCNL 21.5.2018, ad oggetto rispettivamente *“Fondo risorse decentrate: costituzione”* e *“Fondo risorse decentrate: utilizzo”;*

visto, altresì, l'art. 71 del CCNL 21.5.2018, il quale dispone che *“la nuova disciplina sui fondi di cui al presente capo sostituisce integralmente tutte le discipline in materia dei precedenti CCNL, che devono pertanto ritenersi disapplicate, fatte salve quelle espressamente richiamate nelle nuove disposizioni”*;

ritenuto di determinare *“i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo”* per l'anno 2021, nel rispetto di quanto prevede il succitato Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali stipulato in data 21.5.2018;

precisato che in data 29.04.2019 si è proceduto alla sottoscrizione della intesa di recepimento del CCDI normativo per gli anni 2019/2021, con il quale sono state disciplinate le materie di cui all'art. 7 del CCNL 21.5.2018, con particolare riferimento agli articoli di seguito specificati:

- art. 56-ter - prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato;
- art. 56-quinquies - indennità di servizio esterno;
- art. 56-sexies - indennità di funzione;
- art. 70-bis - indennità condizioni di lavoro;
- art. 70-ter - compensi Istat;
- art. 70-quinquies - indennità per specifiche responsabilità;

Tutto ciò permesso

Le Parti riunitesi il giorno ventisette alle ore 16.00 del mese di ottobre, presso la sede municipale

sottoscrivono

in ottemperanza ai dispositivi di cui all'articolo 68 del CCNL 21-05-2018, il contratto collettivo decentrato integrativo, sull'utilizzo delle risorse decentrate **per l'anno 2021** relativa al personale delle categorie dipendente del Comune di Grignasco.



Art. 1
Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2021

Il totale delle risorse del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2018, per l'anno 2021, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo CCNL, nelle forme precisate nell'allegato A).

Esse risultano costituite:

a) da un unico importo **consolidato** – ex art. 67 – comma 1 – del CCNL 21-05-2018 - di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, **relative all'anno 2020**, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e di quelle che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004 pari ad € 63.141,73;

L'importo consolidato resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

b) di un importo, a valere dall'anno 2021 su base annua, pari a euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015 L'importo consolidato (€ 1.747,20) di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

b 1) da un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del CCNL 21-05-2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali; tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (€ 886,99);

c) dall'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam (€ 1.215,87) non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno);

Totale complessivo euro 66.991,79

TOTALE FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DI CUI ALL'ART. 67, COMMA 1, DEL CCNL 21/05/2018 € 3.752,33
RISORSE VARIABILI

Il Fondo continua ad essere alimentato, con **importi variabili**, di anno in anno, in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 67 – comma 3 – del CCNL 21-05-2018, e precisamente:

- a) con le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
- b) con le quote di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
- c) con gli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione del personale, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel "Fondo risorse stabili" dell'anno successivo alla cessazione dal servizio (€ 467,73);
- d) con i risparmi accertati a consuntivo nel corso dell'anno 2020 derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; ai sensi dell'art. 67 – comma 3 – lettera "e" del CCNL 21-05-2018

che prevede: "3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: [...] e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;

- e) con le risorse di cui all'art. 67 – comma 4 - del CCNL 21-05-2018 ("4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.;") che - dato atto dell'entità del " Monte salari " 1997 della verificata sussistenza della relativa capacità di spesa - sono state confermate come per l'esercizio 2018 nei limiti delle risorse di bilancio disponibili per un importo pari allo 0,77% del monte salari 1997 (€ 3.284,60) nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 67 – comma 6 – del CCNL 21-05-2018 (" Gli enti possono stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente).

Si richiamano, con riferimento alla quantificazione complessiva del Fondo, le disposizioni di cui:

- all'art. 23 – commi 2 e 3 del D.Lgs. n. 75/2017 che prevede: 2. Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, **a decorrere dal 1° gennaio 2017**, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 e' abrogato. [...] 3. Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile. ";
- all'art. 11 del D.Lgs. n. 135/2018 che prevede: "Art. 11 Adeguamento dei fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale dipendente della pubblica amministrazione 1. In ordine all'incidenza sul trattamento accessorio delle risorse derivanti dalla contrattazione collettiva nazionale e delle assunzioni in deroga, il limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non opera con riferimento: a) agli incrementi previsti, successivamente alla data di entrata in vigore del medesimo decreto n. 75 del 2017, dai contratti collettivi nazionali di lavoro, a valere sulle disponibilità finanziarie di cui all'articolo 48 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e dagli analoghi provvedimenti negoziali riguardanti il personale contrattualizzato in regime di diritto pubblico; b) alle risorse previste da specifiche disposizioni normative a copertura degli oneri del trattamento economico

accessorio per le assunzioni effettuate, in deroga alle facoltà assunzionali vigenti, successivamente all'entrata in vigore del citato articolo 23. Comma 2.

LA SPESA COMPLESSIVA COME DA PROSPETTO ALLEGATO AMMONTA AD EURO 90.244,12, COMPRENSIVE DELLE QUOTE INTEGRATIVE DI RISORSE EXTRA FONDO CHE NON RICADONO NEI VONCOLI DI CUI AL DLGS 75/2017 PARI AD € 19.500,00:

A) INCENTIVI FUNZIONI TECNICHE con le risorse – **alla data odierna suscettibili di modifica** derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge o contrattuali del **Servizio Lavori Pubblici, edilizia** (ex Art. 15 – comma 1 – lettera “k” del CCNL 01-04-1999). - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (“ *Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione*”); Si prevede un accantonamento di **euro 10.000** extra fondo Gli incentivi per le funzioni tecniche vanno al di fuori della spesa del personale, vedasi deliberazioni della sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Piemonte n. 56/2018 e delibera n. 6/2018 della Sezione delle Autonomie le quali hanno chiarito la natura degli incentivi per funzioni tecniche dell'articolo 113 del Dlgs 50/2016 richiamando il comma 5-bis introdotto dalla finanziaria 2018 (articolo 1, comma 526, legge 205/2017) precisando che:

- 1) non si tratta di spesa del personale;
- 2) gli incentivi per i componenti del gruppo di lavoro fanno capo al medesimo capitolo di spesa previsto per il singolo lavoro pubblico (quindi titolo 2° della spesa), servizio o fornitura (titolo 1° della spesa).

b) CENSIMENTO POPOLAZIONE

Nel 2021 è stato indetto il censimento della Popolazione dell'art. 1, comma 227 lett. a) ed ai sensi dell'art 3 del decreto-legge 18/10/2012, n 179, s.m. e i. organizzato secondo le disposizioni contenute nel Piano Generale di Censimento (di seguito PGC) in corso di aggiornamento, attraverso rilevazioni statistiche a cadenza annuale, giusto Regolamento (CE) 9 luglio 2008 n. 763/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio.

L'Istat con comunicazione Prot.n.1163237/21 del 13/04/2021, ha fornito indicazioni in ordine alla strategia generale del Censimento, alle specifiche tecniche delle rilevazioni, alle fasi e al calendario delle attività previste per le rilevazioni censuarie del 2021, alle modalità e ai tempi di costituzione degli Uffici Comunali di Censimento (UCC), alle modalità e ai tempi di corresponsione dei contributi stimati per gli Uffici Comunali.

Tale circolare fornisce indicazioni in ordine alle modalità e ai tempi di costituzione degli Uffici Comunali di Censimento (UCC) alla selezione delle figure dei coordinatori, rilevatori e operatori di back office; alle funzioni e ai compiti attribuiti alle varie figure coinvolte nella rilevazione.

In assenza di rilevatori esterni l'amministrazione con deliberazione n° 98 del 29.09.2021 ha provveduto alla nomina dei rilevatori tra il personale interno all'Ente in possesso dei requisiti richiesti.

Si destina pertanto in relazione alle somme comunicate dall'Istat la somma di euro 8.500

a titolo di incentivi, che saranno esattamente calcolati a regime in funzione dei questionari compilati e assolvimento dei compiti assegnati.

c) INCENTIVI ATTIVITÀ RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE (ART. 1, COMMA 1091 L145/2018).

L'art. 1 - comma 1091 della legge 30.12.2018, n. 145 – “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”, al comma 1091 prevede: *“Ferme restando le facoltà di regolamentazione del tributo di cui all'articolo 52 del decreto legislativo 15 dicembre 1997, n. 446, i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. La quota destinata al trattamento economico accessorio, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP a carico dell'amministrazione, è attribuita, mediante contrattazione integrativa, al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, in applicazione dell'articolo 1 del decreto-legge 30 settembre 2005, n. 203, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 dicembre 2005, n. 248. Il beneficio attribuito non può superare il 15 per cento del trattamento tabellare annuo lordo individuale. La presente disposizione non si applica qualora il servizio di accertamento sia affidato in concessione.”*

Con deliberazione della Giunta Comunale N° 12/2021 è stato approvato il regolamento per l'erogazione degli incentivi;

- l'art. 7 del C.C.N.L. del 21.5.2019 relativo al personale del Comparto Funzioni Locali, al comma 4 lettera g) sottopone alla contrattazione decentrata la disciplina “dei criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva”;

Le parti stabiliscono quali criteri che:

-Il personale destinatario dell'incentivo viene individuato tra tutti i dipendenti che prestano il loro servizio nella struttura del servizio Tributi dell'ente e che siano inseriti in uno o più gruppi di lavoro in qualità di personale coinvolto in progetti di recupero evasione IMU e accertamento tributi erariali ai sensi dell'art. 1 comma 1091 L. 145/2018.

-La proposta di progetto da approvare nell'ambito del Piano performance indica gli obiettivi che si intendono conseguire e le attività che ogni componente del gruppo dovrà svolgere; lo stesso dovrà essere sottoposto all'approvazione dell'OIV.

- Annualmente l'Ente destina all'incentivazione del personale e all'aggiornamento tecnologico e delle banche dati nonché al miglioramento del servizio una quota delle maggiori entrate accertate ed incassate nell'anno precedente a titolo di IMU in base a quanto previsto nello specifico Regolamento.

-L'erogazione degli incentivi è subordinata all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro i termini stabiliti dal TUEL.

-Nell'ambito dei progetti annuali l'incentivo sarà ripartito tra il gruppo di lavoro dal Responsabile del Servizio incaricato di PO il quale effettua una relazione dettagliata sulle concrete attività svolte da ciascuno dei componenti. Dalla relazione deve risultare il livello di responsabilità professionale connesso alla specifica prestazione svolta ed il contributo apportato da ciascuno dei dipendenti nel raggiungimento degli obiettivi.

-I coefficienti di ripartizione dell'incentivo sono attribuiti al personale dell'Ente nell'ambito delle seguenti percentuali massime:

- Responsabile del settore 20%
- Personale addetto all'accertamento 80%.

-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'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

-La quota da attribuire ad ogni dipendente, compresi gli incaricati di posizione organizzativa, non può superare il 15% del trattamento tabellare annuo lordo di ciascun dipendente. Eventuali somme che dovessero eccedere il suddetto limite, sono liquidate nelle annualità successive, fermo restando per ciascun anno il rispetto dei limiti stessi. Le somme saranno erogate secondo la disciplina prevista nell'apposito Regolamento.

Si destina per l'anno 2021 la somma di euro 1.000,00, quale importo massimo da ripartire a titolo di incentivi, che saranno esattamente calcolati a regime in funzione delle maggiori entrate accertate.

Art 2

Utilizzazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività collettiva

Le risorse di cui all'articolo 1 del presente CCDI verranno utilizzate, per l'anno 2021, sulla base di quanto dettagliatamente indicato **nell'allegato prospetto**, secondo le specificazioni di cui a seguire.

A) Fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi connessi alla progressione economica orizzontale.

Saranno presumibilmente destinate con riferimento **all'anno 2021 – al pagamento delle progressioni orizzontali realizzate nei diversi anni – somme pari a euro 19.050,00**

A dette somme dovranno sommarsi quelle utilizzate (**€886,99**) ai sensi dell'art. 68 – comma 3 – del CCNL 21-05-2018 corrispondente all'importo delle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali.

Si prevede di destinare per l'anno 2021, quali nuove progressioni, la somma indicativa di circa euro 5.000,00, dando priorità ai dipendenti di categoria D che non hanno avuto scorrimenti nell'ultimo decennio e ai dipendenti di categoria A-B.

I criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche sono quelli stabiliti all'articolo 13 del Contratto collettivo integrativo decentrato 2019 – 2021, parte

giuridica, sottoscritto il 29/04/2019.

Totale complessivo euro 24.050,00

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

Le parti concordano di sottoscrivere un nuovo regolamento in ordine alla disciplina delle PEO da attivare a decorrere dal 2022.

B) Indennità di Comparto.

Saranno presumibilmente destinate - **nell'anno 2021**, al pagamento dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33 del CCNL 22-01-2004 pari ad **euro 9.200,00**

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

C) Fondo per la corresponsione delle indennità di cui all'art. 17 – comma 3 – del CCNL 01-04-1999.

1. Ai sensi dell'art. 68 – comma 1 – del CCNL 21-05-2018 il fabbisogno complessivo - oggetto di verifiche consuntive - ammonta, **per l'anno 2021, ad 0,00.**
2. Tali importi riguardano le spese da sostenersi, nel corso del sopra citato periodo, per procedere - in osservanza alle disposizioni di cui all'art. 17 – comma 3 – del CCNL 01-04-1999 - al pagamento dell'indennità, prevista dall'art. 37 comma 4 del CCNL 06-07-1995 (€ 1.500.000) a tutto il personale dell'ex ottava qualifica, che ne beneficiava alla data di stipulazione del CCNL 31-03-1999, non investito di un incarico di posizione organizzativa

D) Fondo performance organizzativa – individuale e differenziale del premio individuale.

Le risorse economiche complessive, **fatte salve le determinazioni in ordine alle economie su altre voci di utilizzo**, ammontano, per l'anno **2021**, a presumibili **€ 19.194,12**

La erogazione delle risorse finanziarie destinate alla performance organizzativa, viene collegata alla individuazione e condivisione di indicatori di apprezzamento dei risultati complessivi dell'ente vengono annualmente con l'esplicito obiettivo di aumentare il livello di partecipazione individuale e di gruppo dei lavoratori e di coinvolgerli nel raggiungimento degli obiettivi ritenuti prioritari all'interno del Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi, l'erogazione dei compensi tiene conto del sistema di controllo di gestione e del sistema di valutazione delle prestazioni in uso nell'ente.

7. Il premio incentivante riguardante la performance organizzativa viene ripartito secondo la metodologia per l'attribuzione ai dipendenti delle premialità collegate alla performance, che è approvata dalla giunta Comunale previo confronto con le organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 5, c. 3, lett. b) C.C.N.L. 21/05/2018).

8. Per quanto attiene alla misurazione e valutazione della performance individuale si prevede un processo che, partendo dagli obiettivi di performance dell'Ente individui i comportamenti organizzativi, le capacità, le competenze e le conoscenze dell'individuo. A tal fine, la valutazione si distingue tra i dipendenti che hanno un'indennità di posizione,

quindi un trattamento accessorio direttamente collegato al raggiungimento di obiettivi definiti, e i restanti dipendenti che non hanno specifiche responsabilità formalmente assegnate, ma operative.

Pertanto, nel caso dei Responsabili di Posizione Organizzativa, la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati avrà come riferimento quanto programmato nel Piano degli obiettivi o piano della Performance e assunto ai fini della valutazione medesima. Per i restanti dipendenti sarà valutato il livello di apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi dell'ambito organizzativo di riferimento, comprendendo anche una componente direttamente correlata al livello di raggiungimento degli obiettivi del proprio ambito, quindi a quanto attribuito al proprio Responsabile di Area.

Il sistema di valutazione e misurazione della performance si articola a cascata verticalmente come segue:

- a. il Nucleo di Valutazione/ OIV accerta, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente, il raggiungimento degli obiettivi e propone all'organo di indirizzo politico amministrativo, la valutazione dei responsabili di Area per l'attribuzione dei premi;
- b. le Posizioni Organizzative valutano i dipendenti a loro assegnati.

A seguito di valutazione sulla performance individuale e sui comportamenti professionali il cui risultato è complessivo, sarà erogato il salario accessorio corrispondente alla percentuale di valutazione.

Annualmente il Segretario Comunale con proprio provvedimento suddivide il fondo destinato alla produttività collettiva, delle Categorie non titolare di Posizione Organizzativa.

- Una quota non inferiore al 30% del fondo sarà destinata a premiare la performance individuale.

Per l'anno 2021 si dispone di accantonare la somma complessiva di euro 8.000 per la performance individuale ed euro 11.194,12 per la performance organizzativa

Ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

Maggiorazione differenziale del premio individuale

1. Sulla base della ripartizione stabilita dal vigente CCDI triennale 2019/2021- ai dipendenti che conseguiranno le valutazioni più elevate nell'ambito della performance individuale, sarà attribuita una maggiorazione pari al 30 % del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

2. La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 30% del personale che consegue le valutazioni più elevate, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente;
- b) superiore valutazione media del triennio;
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

Premio correlato alla performance individuale

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una **maggiorazione del premio individuale**, di cui all'art.68 comma 2 lett b) del C.C.N.L. 21/05/2018, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente **nella misura del 20% del personale valutato e comunque almeno uno per ogni Area, sulla base dei criteri selettivi.**

b) La misura di detta maggiorazione, non potrà essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1.

Il fondo destinato alla performance individuale, al netto della quota per la "differenziazione del premio individuale" viene suddiviso tra i dipendenti con la seguente formula:

$$P.I. = F / \sum p \times p.i.$$

P.I. = Premio performance individuale

F = Fondo da ripartire

$\sum p$ = sommatoria punteggi schede di valutazione

p.i. = punteggio individuale

12. 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.

Si stabilisce altresì che il premio correlato alla performance individuale ai dipendenti subisce riduzioni in caso di riconoscimento di compensi per:

- incentivi per funzioni tecniche in base all'art.113 del D.lgs. 50/2016 e sue successive modificazioni;
- ulteriori compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge di cui all'art. 67 comma 3 lett. c). (condono edilizio, Istat, ecc.), secondo la tabella di seguito riportata:

Incentivi		Retribuzione di risultato
Importo		Riduzione
Da	A	%
0	500,00	zero
Da 501,00	1.000,00	5%
Da 1.001,00	2.000,00	10%
Da 2.001,00	3.000,00	15%
Oltre	3.001,00	20%

La quota massima del personale valutato a cui la maggiorazione può essere attribuita è pari al 20% del personale valutato positivamente, con arrotondamento all'unità superiore. In caso di parità dei punteggi relativi alle valutazioni la maggiorazione di cui al comma 1 è attribuita secondo i seguenti criteri:

- a) non aver per percepito la maggiorazione del premio l'anno precedente
- b) superiore valutazione media del triennio
- c) maggiore anzianità di servizio nell'ente.

- a) **Modalità di determinazione del budget di Area destinato alla performance individuale.**

Le risorse economiche disponibili verranno ripartite fra le diverse aree in cui si articola l'Ente sia in funzione del numero dei dipendenti in "servizio" nell'anno di riferimento, sia in funzione della categoria contrattuale da ciascuno posseduta e secondo i parametri di cui a seguire, **ulteriormente rapportati alla permanenza in servizio:**

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

Ai fini di cui sopra non verranno presi in considerazione:

- ⇒ i dipendenti con incarico di posizione organizzativa, limitatamente al periodo di affidamento delle relative funzioni;
- ⇒ i dipendenti in posizione di comando, limitatamente al periodo di validità del comando;
- ⇒ i dipendenti in aspettativa senza assegni, limitatamente alla durata della medesima;
- ⇒ i dipendenti trasferiti ad altri Enti per mobilità o dimissionari, limitatamente al periodo di mancata prestazione di servizio.

b) Modalità di determinazione del premio.

Il sistema di incentivazione del personale è collegato:

- al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali (**Risultati**);
- alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi (**Valutazione delle competenze e dei comportamenti**);
- sul livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG), attraverso la conformazione di schede di valutazione individuali.

La determinazione dei premi verrà quindi definita, al termine dell'esercizio di riferimento, ferma rimanendo la ripartizione areale di cui sopra, in funzione:

- a) **del parametro di categoria:** nell'ambito del budget assegnato a ciascuna Area, la quota verrà ripartita tra il personale in funzione del parametro di categoria posseduta al momento della valutazione, secondo gli indicatori di cui a seguire:

CATEGORIA	PARAMETRO
A	118
B	136
C	148
D	172

- b) **della valutazione individuale conseguita, nella misura del 70%:** sulla base delle schede individuali, allegata al sistema di valutazione a ciascun dipendente viene attribuito un punteggio, proporzionalmente parametrato, secondo le valutazioni espresse nelle citate schede.

c) **della presenza in servizio, nella misura del 30%.**

Per quanto attiene la **presenza in servizio** si stabilisce che - ai fini dell'assegnazione dei premi collegati alla valutazione della performance individuale e organizzativa - non sono considerate le assenze relative a: malattia (fino a 10 giorni nell'anno), ricoveri ospedalieri, infortunio sul lavoro, congedo ordinario e riposo sostitutivo delle festività soppresse, congedo di maternità (ex astensione obbligatoria), terapie salvavita ed altre assimilabili, permessi retribuiti per donatori di sangue, permessi retribuiti per donatori di midollo osseo, permessi per lutto, permessi per citazioni a testimoniare, assenze per volontariato di cui all'art. 9 D.P.R. 8/2/2001, recupero di prestazioni di lavoro straordinario, permessi sindacali retribuiti, scioperi, permessi spettanti ai portatori di handicap di cui alla legge 104/92, congedi per le donne vittime di violenza.

c) **Modalità di erogazione del premio.**

Le risorse destinate alla performance individuale - **dedotte quelle di cui al punto 1) precedente**- 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 dettagliato degli obiettivi approvato annualmente, 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 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 sia di eventuali sopraggiunte modifiche legislative **o diverse interpretazioni in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.**

Per quanto attiene alla conformazione delle schede individuali di valutazione si stabilisce quanto segue:

- ⇒ le schede di valutazione saranno compilate:
 - dall'OIV per le Posizioni organizzative;
 - dalle Posizioni organizzative per il personale responsabile di Servizio o Ufficio;
 - dalle Posizioni organizzative per il personale delle categorie con l'ausilio dei responsabili;
- ⇒ oltre la valutazione finale, qualora nel corso dell'esercizio le prestazioni rese dal dipendente non risultassero allineate agli obiettivi quali-quantitativi stabiliti, dovrà essere effettuata una valutazione intermedia. Tale valutazione, nella quale il valutatore è tenuto ad indicare gli scostamenti rispetto agli obiettivi e alle indicazioni operative, ha come obiettivo la prevenzione e la correzione di eventuali risultati non completamente positivi o insoddisfacenti.
- ⇒ la valutazione intermedia dovrà contenere elementi tali da consentire la modificazione, da parte del valutato, del proprio comportamento prestazionale.
- ⇒ le schede di valutazione, comprese quelle intermedie, dovranno essere compilate dal responsabile di posizione organizzativa competente, sottoscritte dal dipendente, e, quindi, inviate al Segretario.
- ⇒ la conoscenza del giudizio valutativo finale, da parte del valutato, si intende realizzata sia con la sottoscrizione autografa della scheda finale, sia con l'invio della medesima da parte del Direttore.
- ⇒ nel caso di presa visione, qualora il dipendente non condivida la valutazione finale

dovrà far rilevare il proprio dissenso non sottoscrivendo, sulla scheda, la dicitura "per accettazione" motivando, sempre sulla medesima, le ragioni del proprio dissenso.
⇒ nel caso invece di invio della scheda valutativa finale, il dipendente, qualora non condivida la valutazione medesima, dovrà evidenziare il proprio dissenso mediante apposita e motivata nota scritta da inviare al Direttore.

La valutazione dovrà essere conformata entro 6 (sei) mesi dal termine dell'esercizio finanziario a cui essa si riferisce e la liquidazione dei compensi dovrà avvenire entro il mese di agosto del medesimo anno.

Sono fatte salve in ogni caso le disposizioni di cui all'art. 71 – comma 1 – della Legge n. 133/2008, che prevede: *"Per i periodi di assenza per malattia, di qualunque durata, ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nei primi dieci giorni di assenza e' corrisposto il trattamento economico fondamentale con esclusione di ogni indennità o emolumento, comunque denominati, aventi carattere fisso e continuativo, nonché di ogni altro trattamento accessorio."*

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

E) INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

Il Contratto decentrato Integrativo stipulato il 29.04.2019, prevede 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;
- c) implicanti il maneggio di valori.

Individuando i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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 deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori di analoga categoria;
- 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; polizia mortuaria;

Per quanto attiene l'indennità di disagio, si dà atto che non vengono erogate specifiche indennità per l'anno 2021.

Compensi per le attività esposte a rischi (di cui all'art. art. 37 del CCNL in data 14-09-2000, **si confermano**, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, ai fini della corresponsione della predetta indennità, che già usufruivano dell'indennità di rischio.

Il suddetto compenso mensile, in osservanza ai dispositivi di cui al CCNL, verrà corrisposto per il periodo di effettiva esposizione al rischio, per cui il relativo importo verrà proporzionalmente ridotto nel caso in cui il lavoratore interessato sia risultato assente per una delle causali consentite dalle disposizioni contrattuali o da specifiche fonti legali (ferie, malattia, maternità, permessi, aspettative, ecc.).

Successivamente alla stipulazione del presente Contratto Collettivo Integrativo verranno applicate, sulla base dei valori economici di seguito indicati, le seguenti disposizioni:

Ai fini dell'erogazione delle indennità di cui al comma 1 si individuano i seguenti **fattori rilevanti che danno luogo all'erogazione:**

- 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. attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici;
- c. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni di esposizione ad agenti atmosferici sfavorevoli; l'esposizione deve essere intensa, sistematica e continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

Si stabilisce che la presente indennità **sia 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.

Si conviene che il rischio rappresenti 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. Situazione 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, avverrà 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 liquidazione del compenso di che trattasi viene determinata nella misura pari ad € 1,65 al giorno lavorativo effettivamente svolto per un totale complessivo di costo annuo pari ad euro 1.400,00.

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Per quanto attiene alla corresponsione **dell'indennità di maneggio valori** di cui all'art. 36 del CCNL in data 14-09-2000 si confermano, i valori previsti dal vigente CCDI anno 2018 al personale che ha contratto svolto le funzioni sino alla stipulazione del presente contratto.

(Importo Minimo 0,52 massimo 1,55 euro al giorno) per un presunto di euro 738,40

Successivamente alla stipulazione del presente Contratto Collettivo Integrativo ai dipendenti formalmente incaricati della funzione di "agenti contabili" e adibiti in via continuativa a funzioni che comportino necessariamente il maneggio di valori di cassa (denaro contante) è corrisposta - per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito a detti servizi e secondo i valori di cui a seguire - un'indennità specifica.

Non si computano, pertanto, tutte le giornate di assenza o di non lavoro per qualsiasi causa, oltre a quelle nelle quali, eventualmente, il dipendente in servizio sia impegnato in attività che non comportano maneggio di valori di cassa.

E' fatta salva la concreta valutazione del ricorrere dei presupposti e di quanto previsto al presente articolo e, conseguentemente, l'effettiva individuazione degli aventi diritto che sono di esclusiva competenza del Direttore.

L'erogazione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, avviene "mensilmente - " **in via posticipata**" - sulla base dei dati desunti:

- dai rendiconti annuali resi dagli Agenti Contabili;
- 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.

VALORI DELLE INDENNITA' MANEGGIO VALORI

Le indennità di cui alla presente lettera sono commisurate entro i valori minimi e massimi giornalieri stabiliti dal CCNL nazionale come segue:

Maneggio valori		Importo al giorno
personale con funzioni di agente contabile	media annuale di valori di cassa maneggiati superiore ad € 1.000,00	- € 1,00
	media annuale di valori di cassa maneggiati compresi tra € 1.001 ed € 5.000,00	- € 1,50
	media annuale di valori di cassa maneggiati oltre € 5.000,00	- € 2,00

La somma complessiva stimata per l'anno 2021 ammonta a € 1.400,00.
Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

F) Compensi per le indennità di turno diurno, notturno o festivo, festivo notturno

1. Il fabbisogno complessivo stimato ammonta per l'anno 2021 a **€ 3.600,00**
Tali importi riguardano le spese da sostenersi, nel corso del sopra citato periodo, per remunerare le prestazioni rese in regime di turnazione:
 2. Ai sensi di cui dell'art. 22 del CCNL 14-09-2000:
 - ⇒ il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliera.
 - ⇒ le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.
 - ⇒ i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
 - ⇒ i turni notturni non possono essere superiori a 10 nel mese, facendo comunque salve le eventuali esigenze eccezionali o quelle derivanti da calamità o eventi naturali.
 - ⇒ per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso tra le 22 e le 6 del mattino.
3. Al personale turnista è corrisposta un'indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro i cui valori sono stabiliti come segue:
 - turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22.00): maggiorazione oraria del 10% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL 14-09-2000 così come sostituita - dal 9-05-2006 - dall'art. 10 del CCNL 09-05-2006
 - turno notturno o festivo: maggiorazione oraria del 30% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL 14-09-2000 così come sostituita - dal 9-05-2006 - dall'art. 10 del CCNL 09-05-2006
 - turno festivo notturno: maggiorazione oraria del 50% della retribuzione di cui all'art. 52, comma 2, lett. c) del CCNL 14-09-2000 così come sostituita - dal 9-05-2006 - dall'art. 10 del CCNL 09-05-2006.
4. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turno.
5. Per quanto attiene alla corresponsione dell'indennità medesima si confermano, **per l'anno 2020**, le attività che già beneficiavano nel 2019 del servizio di vigilanza municipale;
6. La liquidazione delle relative spettanze avrà cadenza annuale sulla base della rilevazione periodica delle presenze.

Eventuali economie realizzatesi al termine dell'esercizio di riferimento verranno portate in aumento delle risorse decentrate dell'esercizio successivo.

G) Compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità per il personale che non risulti investito di un incarico di posizioni organizzative.

1. Tali compensi, da destinarsi - ai sensi della lettera f) dell'articolo 17 comma 2 del CCNL 01-04-1999, così come sostituita dall'art. 7 comma 1 del CCNL 09-05-2006 - alla remunerazione di specifiche responsabilità affidate al personale **delle categorie B-C e D**, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative secondo la disciplina degli articoli da 8 a 11 del CCNL del 31.3.1999.

Per l'anno 2020, si prevede in relazione al riassetto organizzativo del personale di stanziare una somma complessiva pari a € 8.000,00.

Tale somma viene utilizzata per compensare specifiche responsabilità affidate, secondo le regole in vigore, al personale appartenente **alle categorie B - C e D**, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

Il pagamento dell'indennità verrà effettuato entro il mese di giugno 2022, compatibilmente con le disponibilità economiche di cassa

H) Indennità personale educativo

Per quanto attiene alla corresponsione dell'indennità medesima si confermano, per l'anno 2019 l'erogazione delle indennità al personale educativo dell'asilo Nido ai sensi dell'art. 31 CCNL successivo del 14.9.2000, una indennità mensile lorda di € 61,97 (L. 120.000) per 10 mensilità incrementata ai sensi dell'art. 6 CCNL del 5.10.2001 per un importo annuo di € 340,86 (L. 660.000);

Per l'anno 2021, si confermano le risorse già previste nel 2018 per una somma complessiva arrotondata pari a € 1.800,00.

I) indennità servizio esterno di vigilanza (art. 56-quinquies CCNL 2018).

Al personale addetto al servizio di vigilanza si prevede una indennità giornaliera pari ad euro 1,50 in relazione alle effettive giornate di presenza in servizio.

Importo stimato per l'anno **2021 euro 1.400,00;**

L) Fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale incaricato di posizione organizzativa.

Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti.

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'art. 15 - comma 5 - del CCNL 21-05-2018 (1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art. 13 è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario. 2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati, che tengono conto della complessità nonché della rilevanza delle

responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento. 3. Nelle ipotesi considerate nell'art. 13, comma 2, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

4. Gli enti definiscono i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

Con deliberazione di Giunta Municipale n. 86 del 16.09.2021 si è proceduto alla costituzione del fondo parte variabile prevedendo tra l'altro: l'incremento del fondo una tantum del personale titolare di PO, prevedendo il parziale recupero delle economie derivanti dal mancato pagamento del trattamento accessorio del Segretario comunale, per l'importo complessivo di euro 7.000,00, ai fini del riconoscimento della maggiorazione dell'indennità annua nei confronti del vicesegretario incaricato della reggenza della segreteria comunale e adeguamento delle indennità di risultato ai responsabili di settore.

Tale determinazione è scaturita a seguito di mobilità del Segretario comunale ad altra amministrazione inducendo l'Ente ad affidare le funzioni vicarie al Responsabile del Servizio finanziario ai sensi dell'art.16-ter, commi 9 e 10, del decreto legge n.162/2019, convertito dalla legge n.8/2020, in possesso di elevata esperienza professionale in materia;

-in ordine al trattamento economico spettante al Vicesegretario, il Ministero dell'Interno con circolare n. 5946 del 19/03/2021 ha fornito chiarimenti in merito, sulla base dei pareri forniti dall'ARAN e dal Dipartimento della funzione pubblica, precisando che "a tali soggetti non risulta applicabile il CCNL dei Segretari comunali e provinciali. L'Ente locale può valorizzare sotto il profilo economico l'incarico di vice segretario solo in sede di articolazione e graduazione dell'incarico di posizione organizzativa, sia nel caso in cui questa venga conferita esclusivamente per lo svolgimento delle funzioni di vicesegretario, sia qualora tali compiti vengono cumulati ad altro incarico.

Sono stati accertati risparmi nel 2021 rispetto all'indennità di posizione e risultato corrisposta al segretario, la somma di euro 11.801,00 come emerge dalla tabella T15 inviata alla Ragioneria dello Stato del conto annuale 2020.

5. Le risorse a carico del bilancio comunale, per l'anno 2021 ammontano ad € 35.502,50

Le risorse relative risultano ripartite nel seguente modo:

- € 28.402,00 per retribuzione di posizione;
- € 7.100,50 per retribuzione di risultato.

I risultati delle attività svolte dagli incaricati dell'area delle posizioni organizzative saranno soggetti a valutazione annuale.

La valutazione dei risultati dovrà tenere conto dell'attività dell'incaricato, in relazione agli obiettivi assegnati, delle capacità del medesimo, della durata dell'incarico.

La valutazione sarà effettuata dal Segretario, utilizzando i parametri di cui al sistema di misurazione in vigore presso l'Ente.

La corresponsione della retribuzione di risultato verrà effettuata, proporzionalmente al punteggio conseguito nonché al periodo di affidamento delle funzioni.

La liquidazione definitiva delle quote economiche di retribuzione di risultato verrà

effettuata, compatibilmente con le disponibilità economiche di cassa, entro il mese di giugno 2021.

M) Compensi per incentivare attività e prestazioni che specifiche norme di legge prevedono per determinate categorie di personale art. 27 del CCNL 14-09-2000.

Alla data odierna si prevede di allocare una somma presunta pari a (€ 19.500) derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge o contrattuali, suscettibili di modifica corrispondono a :

a. AREA LAVORI PUBBLICI – EDILIZIA (ex Art. 15 – comma 1 – lettera “k” del CCNL 01-04-1999) - Per incentivare le specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale - sulla base dei contenuti dispositivi di cui al D.Lgs n. 50/2016 e all'approvazione del regolamento recante norme per la ripartizione degli incentivi per funzioni tecniche di cui all'art. 113 del medesimo decreto che include il regolamento riferito all'articolo 13bis della legge n. 114 del 2014 (“ *Regolamento per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione*”)

b. CENSIMENTO POPOLAZIONE

Nel 2021 è stato indetto il censimento della Popolazione dell'art. 1, comma 227 lett. a) ed ai sensi dell'art 3 del decreto-legge 18/10/2012, n 179, s.m. e i. organizzato secondo le disposizioni contenute nel Piano Generale di Censimento (di seguito PGC) in corso di aggiornamento, attraverso rilevazioni statistiche a cadenza annuale, giusto Regolamento (CE) 9 luglio 2008 n. 763/2008 del Parlamento Europeo e del Consiglio. L'Istat con comunicazione Prot.n.1163237/21 del 13/04/2021, ha fornito indicazioni in ordine alla strategia generale del Censimento, alle specifiche tecniche delle rilevazioni, alle fasi e al calendario delle attività previste per le rilevazioni censuarie del 2021, alle modalità e ai tempi di costituzione degli Uffici Comunali di Censimento (UCC), alle modalità e ai tempi di corresponsione dei contributi stimati per gli Uffici Comunali.

Tale circolare fornisce indicazioni in ordine alle modalità e ai tempi di costituzione degli Uffici Comunali di Censimento (UCC) alla selezione delle figure dei coordinatori, rilevatori e operatori di back office; alle funzioni e ai compiti attribuiti alle varie figure coinvolte nella rilevazione.

In assenza di rilevatori esterni l'amministrazione con deliberazione n° 98 del 29.09.2021 ha provveduto alla nomina dei rilevatori tra il personale interno all'Ente in possesso dei requisiti richiesti.

Si destina pertanto in relazione alle somme comunicate dall'Istat la somma di euro 8.500 a titolo di incentivi, che saranno esattamente calcolati a regime in funzione dei questionari compilati e assolvimento dei compiti assegnati.

c. INCENTIVI ATTIVITÀ RECUPERO DELL'EVASIONE FISCALE (ART. 1, COMMA 1091 L145/2018).

In esecuzione alla deliberazione della Giunta Comunale N° 12/2021 con la quale è stato approvato il regolamento per l'erogazione degli incentivi afferenti al recupero dell'evasione fiscale, si prevede di assegnare una somma massima, pari ad euro 1.000,00, a valere sul 2021 per remunerare il personale individuato tra i dipendenti che prestano il loro servizio nella struttura del servizio Tributi dell'ente o che siano inseriti in uno o più gruppi di lavoro in qualità di personale coinvolto in progetti di recupero

evasione IMU e accertamento tributi erariali ai sensi dell'art. 1 comma 1091 L. 145/2018.

L'erogazione degli incentivi è subordinata all'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto entro i termini stabiliti dal TUEL e all'osservanza dei criteri stabiliti in premessa secondo i coefficienti di ripartizione previsti.

La quota del Fondo destinata al trattamento economico accessorio si considera al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap a carico dell'amministrazione è erogata in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017.

Si destina per l'anno 2021 la somma di euro 1.000,00, quale importo massimo da ripartire a titolo di incentivi, che saranno esattamente calcolati a regime in funzione delle maggiori entrate accertate.

ARTICOLO 3 ECONOMIE DEL FONDO

Le parti prendono atto che eventuali economie del Fondo ex art. 67 del CCNL 21-05-2018 rappresentano un'economia del medesimo e come tale vengono riportate all'esercizio successivo.

Il presente contratto 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 di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa. L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I.

Per approfondire e monitorare la situazione di specifiche problematiche inerenti all'attività dell'ente anche in relazione all'applicazione del presente contratto, potranno essere costituite commissioni bilaterali ed osservatori composti in modo paritetico dall'amministrazione e dalle rappresentanze sindacali e che svolgeranno le proprie attività in orario di lavoro.

CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PREINTESA

Parte Pubblica:

Responsabile Area Finanziaria/ Vicesegretario Patrizio Rossi

Responsabile Area Amministrativa Bonazzi Valentina

Membro esperto Vantaggiato Piero Gaetano

Delegazione Sindacale:

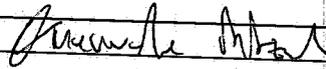
Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Sigg.:

Rappresentanti sindacali territoriali del Comparto delle Autonomie Locali

Organizzazione Sindacale Territoriale CSA

Organizzazione Sindacale Territoriale CGIL

Organizzazione Sindacale Territoriale CISL

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Giovanna...', is written over a horizontal line.