

COMUNE DI TORGIANO**(Prov. di Perugia)****LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO
DECENTRATO - Parte giuridica anni 2021-2022 – Parte economica-anno
2021-****MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contratto**

Data di sottoscrizione ipotesi	12.05.2022
Periodo temporale di vigenza	Il presente contratto ha validità giuridica per gli anni 2021-2022 e validità economica per l'anno 2021.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (D.G. n.134 del 26.10.2020): <ul style="list-style-type: none">• Elena Violini – Segretario comunale reggente - in qualità di Presidente• Tania Raponi -Responsabile Area Amministrativa-Membro Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. F.P.• C.I.S.L. F.P.L.• U.I.L. F.P.L.• C.S.A.• R.S.U. Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none">• C.G.I.L. F.P.• C.I.S.L. F.P.L.• U.I.L. F.P.L.• C.S.A.-O.S.P.O.L.• R.S.U.
Soggetti destinatari	Tutto il personale dipendente dall'Amministrazione Comunale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.
Materie trattate dal contratto integrativo di parte giuridica 2021/2022	Art.1 – Oggetto e obiettivi Art.2 – Ambito di applicazione Art.3 - Durata-revisione Art.4 – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili Art.5 – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance Art.6 – Differenziazione del premio individuale (art. 69 C.C.N.L. 2018) Art.7 – Progressioni economiche Art.8 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis C.C.N.L. 2018) Art.9 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 1, C.C.N.L. 2016-2018) Art.10 – Indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies, c. 2, C.C.N.L. 2018) Art.11 – Indennità di reperibilità (art. 24 C.C.N.L. 2018) Art. 12 – Correlazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (art. 18, lett h, C.C.N.L. 2018) Art.13 – Misure per la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 7, c. 4, lett. m, C.C.N.L. 2018) Art.14 –Contingente dei lavoratori a tempo parziale (art. 53, C.C.N.L. 2018) Art.15 – Banca delle ore (art. 38-bis, C.C.N.L. 14.09.2000) Art. 16 – Flessibilità dell'orario di lavoro (art. 27 C.C.N.L. 2018) Art. 17 – Lavoro straordinario (art. 7, c. 4, lett. R C.C.N.L. 2018) Art. 18 – Compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo

	<p>settimanale (art. 24 C.C.N.L. 14.09.2000)</p> <p>Art. 19 – Innovazioni tecnologiche e qualità del lavoro (art. 7, c. 4, lett. t, C.C.N.L. 2018)</p> <p>Art. 20 – Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato (art. 7, c. 4, lett. U, C.C.N.L. 2018)</p> <p>Art. 21 – Criteri generali per la determinazione e per l'erogazione della retribuzione di risultato dei titolari di P.O. (art. 7, comma 4, lett. V, e art. 15, c. 4, C.C.N.L. 2018)</p> <p>Art. 22 – Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies, C.C.N.L. 2018)</p> <p>Art. 23 – Indennità di funzione (art. 56-sexies, C.C.N.L. 2018)</p> <p>Art. 24 – Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva (art. 7, c. 4 lett. g) C.C.N.L. 2018.</p>
<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con deliberazione della Giunta comunale n. 48 del 25.03.2021 è stato approvato il PEG triennio 2020-2022, con D.G.C. n. 148 del 25.11.2021 è stato approvato il PEG Organizzativo/Piano della performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, per il triennio 2021/2023.</p>
	<p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 1.04.2021 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023.</p>
	<p>Con determinazione dirigenziale n. 642/2021 R.G. è stato costituito il Fondo per la contrattazione decentrata anno 2021 -Art. 67 C.C.N.L. 21.05.2018. La suddetta determinazione è stata rettificata, per meri errori materiali nelle tabelle di quantificazione del fondo, non influenti sugli importi finali delle somme a disposizione, con determinazione dirigenziale n. 281 R.G. del 9.06.2022.</p> <p>Pertanto in sede di sottoscrizione definitiva il CID – parte economica 2021, nel quale sono riportate le suddette tabelle, sarà adeguato alla rettifica.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D.Lgs. n. 33/2013.</p>
	<p>La Relazione della Performance.</p> <p>Anno 2020: è stata approvata con D.G.C.n. 140 del 8.11.2021 la relazione sulla performance anno 2020, sulle base delle risultanze della gestione prodotte dal NTV e delle Schede finali della valutazione delle prestazioni e del comportamento organizzativo delle Posizioni Organizzative anno 2020. Tale relazione è stata validata dal Nucleo Tecnico di Valutazione.</p>
	<p>L'organo di controllo interno ha certificato la presente relazione con verbale n. del</p>

MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

L'accordo di parte giuridica, sottoscritto in data 3.09.2021 e confermato, con modifiche, in data 12.05.2022, riguarda il periodo 2021-2022 e disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.

L'art.2 dello stesso stabilisce che il CID si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Torgiano con contratto a tempo indeterminato e determinato.

L'art. 3 stabilisce che il CID ha efficacia dal 1.1.2022, fatti salvi gli istituti finanziati con risorse esterne al Fondo per le risorse decentrate, che entrano in vigore dal 1.1.2021.

L'art. 4 precisa che la parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 68, c. 1 del CCNL Funzioni locali 2016-2018 e quindi:

- progressioni economiche nella categoria;
- indennità di comparto.

Aggiunge che le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili, le quote da

destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 68 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018, fermo restando che le nuove progressioni economiche, comprensive del rateo di 13ma, devono essere finanziate esclusivamente da risorse stabili.

L'art. 5 detta i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance stabilendo, in particolare, che i compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere correlati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione esistente presso l'ente, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 37 del C.C.N.L. 22.01.2004, per quanto non in contrasto con il C.C.N.L. del comparto Funzioni Locali sottoscritto definitivamente il 21-05-2018, e in correlazione al vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.

L'art. 6 tratta il premio individuale previsto dall'art. 69 CCNL 2018, stabilendo che la maggiorazione, determinata nel 30% del valore medio pro capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente, viene attribuita annualmente a n. 1 unità di Cat. C e n. 1 unità di Cat. D.

A parità di punteggio conseguito l'attribuzione avverrà tenendo conto della maggiore effettiva presenza in servizio nell'anno di riferimento.

L'art. 7 detta i criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche, stabilendo che le stesse devono essere riconosciute in modo selettivo. Le risorse disponibili devono essere ripartite tra le categorie B, C, e D in sede di accordo triennale. Le risorse e le progressioni sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'anzianità maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi

Viene specificato che la progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente in apposito elenco che viene formato utilizzando i seguenti tre criteri:

- valutazione del personale del triennio precedente, che determina un punteggio massimo di 60 punti. A tal fine viene calcolata la media dei punteggi attribuiti nelle valutazioni del triennio precedente a quello relativo all'anno di eventuale attribuzione della progressione. Nel caso in cui la valutazione non sia stata effettuata per assenza o altre ragioni, vengono utilizzate quelle effettuate; per i dipendenti dell'ente in posizione di comando e di distacco le prestazioni e i risultati ottenuti dal soggetto interessato sono valutate mediante acquisizione della scheda di valutazione della performance dell'ente presso il quale il lavoratore presta effettivamente servizio, parametrata per valore a quelle in uso nell'Ente. Analogamente per il personale trasferito per mobilità presso l'Ente nel corso del triennio oggetto di valutazione.
- esperienza maturata, intesa come anzianità nella posizione economica, fino a 30 punti, da calcolare in misura proporzionale agli anni di servizio secondo la scheda sotto riportata.
- competenze acquisite, intese come attività formativa attinente alle mansioni svolte, fino a 10 punti, concretizzatesi in percorsi formativi che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, con un esame e/o attestato finale che certifichi le competenze acquisite. In particolare ad ogni attestato acquisito e conforme a quanto disposto dal CCNL, verrà attribuito il punteggio secondo la scheda sotto riportata.

A parità di punteggio sarà data la precedenza al dipendente con la valutazione più elevata di cui al primo criterio, nel caso di ulteriore parità al dipendente con maggiore anzianità di servizio nella posizione economica in godimento ed infine nel caso di ulteriore parità al più anziano di età.

L'art. 8 disciplina l'indennità per particolari condizioni di lavoro, stabilendo quanto segue:

- l'indennità di rischio viene riconosciuta per le seguenti attività: conduzione macchine operatrici complesse, maneggio verde pubblico, manutenzione immobili comunali; viene riconosciuta solo per i giorni di effettiva esposizione ai rischi di € 1,5 al giorno;

- l'indennità di disagio viene riconosciuta nella misura di € 1,00 al giorno ai lavoratori che svolgono un orario di lavoro particolarmente articolato con distribuzione, in modo non prevedibile delle 36 ore contrattualmente dovute su cinque o su sei giorni, in base all'esigenza di servizio, al fine di ampliare la fruibilità dei servizi all'utenza.

- la misura dell'indennità riferita al maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile, con le seguenti fasce: valore medio mensile dei valori maneggiati fino a € 100: indennità giornaliera € 1,55; valore medio mensile dei valori maneggiati oltre €100,00: indennità giornaliera € 1,55.

L'art. 9 detta i criteri per il riconoscimento dell'indennità per specifiche responsabilità ex art. 70-quinquies, c. 1, C.C.N.L. 2016-2018, da riconoscere sulla base di responsabilità formalmente attribuite dai Responsabili di area, che relazionano annualmente sull'effettivo svolgimento dell'incarico. Vengono individuate le tipologie di responsabilità, cui corrispondono diversi importi dell'indennità, come segue:

1. Responsabilità di ufficio, comportante la responsabilità di tutti i procedimenti amministrativi affidati all'ufficio € 1.100,00;
2. Responsabilità di tipologie di procedimenti amministrativi di particolare complessità, con svolgimento delle funzioni previste dalla legge, comprese quelle comportanti rapporti con soggetti esterni, anche formali, fino all'elaborazione della proposta di atto o di provvedimento finale – da € 300,00 a € 600,00;
3. Coordinamento di altro personale di categoria pari o inferiore in qualità di referente di un gruppo di lavoro € 800,00;
4. Responsabilità della gestione di procedimenti informatici e telematici e delle banche dati, della gestione delle autorizzazioni all'accesso a tali sistemi e compito di vigilanza sull'utilizzo degli stessi € 700,00.

L'art. 10 prevede l'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 2, C.C.N.L. 2016-2018

L'art. 11 prevede l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24 C.C.N.L. 2016-2018, dando atto che nel Comune di Torgiano la pronta reperibilità è stata istituita nella seguente area: servizi demografici.

L'art. 12 prevede un sistema di perequazione tra la retribuzione di risultato e particolari compensi (incentivi per funzioni tecniche di cui al Codice dei contratti e incentivi per il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore entrate). Prevede in particolare la riduzione delle indennità di risultato nel caso in cui siano percepiti incentivi di cui all'art. 18, comma 1, lett. H del C.C.N.L. 2016-2018, come segue:

- fino ad € 2000,00	0%
- da € 2001,00 ad € 4000,00	3%
- da € 4001,00 ad € 6000,00	5%
- oltre € 6000,00	8%

L'art. 13 definisce i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza del lavoro.

L'art. 14 stabilisce che il contingente di lavoratori a tempo parziale previsto dal contratto nazionale può essere elevato fino ad un ulteriore 10%, in presenza delle seguenti situazioni, a condizione che non venga compromessa la ordinaria gestione delle attività riferite ai settori interessati alla trasformazione del rapporto: documentati motivi di salute personali o riferibili a parenti/affini entro il 4° grado.

L'art. 15 stabilisce che il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore è pari a 90.

L'art. 16 rinvia al vigente regolamento comunale approvato con atto G.C. n. 79 del 20.07.2015 per la disciplina della flessibilità dell'orario di lavoro.

L'art. 17 detta disposizioni in materia di lavoro straordinario.

L'art. 18 stabilisce che eventuali risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina in materia di compenso aggiuntivo per attività prestata nel giorno di riposo settimanali confluiscono nelle risorse destinate ad incentivare la performance individuale e organizzativa.

L'art. 19 prevede l'individuazione di interventi che promuovano un nuovo approccio al lavoro mediante interventi di formazione e l'utilizzo di strumenti tecnologici il più possibile all'avanguardia.

L'art. 20 regola il caso in cui un incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative determini una riduzione del fondo.

L'art. 21 detta i criteri generali per la determinazione e l'erogazione della retribuzione di risultato ai responsabili di posizione organizzativa, cui viene destinata una quota pari al 15% delle risorse complessivamente destinate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato.

L'art. 22 fissa la misura dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies C.C.N.L. 2016-2018 in € 3,00 per ogni giornata di servizio svolto all'esterno. L'indennità è finanziata dai proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscosse dall'ente, nella quota destinata ai sensi dell'art. 208, comma 4 lett. c) e 5 del D.Lgs. n. 285/1992, in coerenza con le previsioni legislative e con l'art. 56-quater CCNL 2018, a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale.

Nel caso in cui tale quota non sia sufficiente, la parte eccedente è finanziata dal Fondo risorse decentrate.

L'art. 23 quantifica l'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies, C.C.N.L. 2016-2018, come segue:

- Vice comandante del servizio/corpo di polizia locale (non incaricato di Posizione Organizzativa) **€ 1.300 /annui**
- Agenti che svolgano funzioni di particolari responsabilità attribuite con atto formale, e in particolare la responsabilità di tipologie di procedimenti di particolare rilevanza strategica, desumibile dal Piano degli obiettivi, o di particolare complessità **€ 300 /annui**

L'art. 24 richiama i regolamenti comunali già vigenti per la disciplina dei trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva.

In relazione a quanto previsto dalla parte giuridica, il fondo per il salario accessorio di parte fissa anno 2021, quantificato con determinazione del responsabile Area Gestione Giuridica del Personale n. 642 R.G. del 31.12.2021 complessivamente in € 67.489,31 è assorbito come segue:

- differenziale progressioni economiche	€ 16.777,90
- ex LED	€ 1.107,58
- indennità di comparto <u>art.68 c.1 CCNL21.05.2018</u>	€ 13.683,62
Totale utilizzi vincolati	€ 31.569,10

Risorse stabili disponibili per la contrattazione decentrata € 35.920,21

In relazione a quanto previsto dall'art. 2 del CID parte giuridica, per l'anno 2021 la destinazione del fondo segue quanto stabilito dal CID giuridico stipulato il 28.06.2013, che ha validità fino alla decorrenza del successivo.

Pertanto le risorse di parte stabile disponibili per la contrattazione decentrata sono destinate come segue

Indennità di turno personale vigilanza (art.5 p.1 CCID e art.68 c.2 CCNL21.05.2018) € 6.118,76

Indennità di rischio (art.5 p.3 CCID e art.70 bis CCNL21.05.2018) € 1.800,00

Indennità Maneggio Valori - art.36 CCNL 14/09(art.5 p.4 CCID e art.70 bis CCNL21.05.2018) € 690,00

Indennità Stato civile-anag.-elett.e add. URP(art.5 p.2 CCID e art.70 quinquiesCCNL21.05.2018) € 590,00

Indennità di disagio(art.5 p.7 CCID e art.70 bis CCNL21.05.2018) € 116,00

Totale € 9.314,76

Le parti hanno altresì dato atto che somme residuali vanno destinate all'indennità di reperibilità ex art. 68 c. 2 CCN. 21.05.2021 e, per la restante parte ripartite, tra la produttività, l'indennità per lavoro prestato nel giorno di riposo settimanale (art. 24, comma 1, CCNL 14.09.2000) e l'indennità ex art. 70 quinquies c. 1 CCNL 21.05.2018.

Le parti hanno stabilito la seguente ripartizione:

Indennità per attività lavorativa prestata nel giorno di riposo settimanale € 32,00

Indennità di reperibilità (art.5 p. 5 CCID e art.68 c.2 CCNL21.05.2018) € 350,00

Indennità art.17 lett.F (art.5 p.6 CCID e art.70 quinquies c.1 CCNL21.05.2018) € 13.000,00

Residuo di parte fissa da destinare a produttività (art.4 CCID e art.68 c.2 CCNL21.05.2018) € 13.223,45

La parte variabile del fondo è totalmente destinata ai trattamenti accessori fissati per legge, come segue:

Incentivi e art. 113 del d.lgs n. 50/2016 (art. 67 co. 3 lett. C) (post 01/01/2018) € 940,94

Compensi ISTAT € 1.489,70

Incentivi per raggiungimento obiettivi assegnati al settore entrate (art. 1, comma 1091 L.n. 145/2018) € 3.764,77

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo ha trovato copertura nel bilancio di previsione per l'esercizio 2021, negli appositi capitoli afferenti alla spesa di personale del Bilancio 2021. Sono state erogate mensilmente le somme per progressioni orizzontali già riconosciute, ex- led, indennità di comparto ed è stata altresì liquidata l'indennità di turno dei vigili. Le somme ancora da erogare ammontano ad € 29.801,45 (specifiche responsabilità, disagio, rischio, reperibilità, maneggio valori, altre indennità e produttività).

Dette somme da erogare per il pagamento del salario accessorio, oltre contributi ed Irap, trovano copertura finanziaria ai seguenti capitoli di bilancio 2021:

- cap. 1195 cc. 35 DAMM282 SUB 28 e DAMM207 SUB 3
- cap. 71 cc. 35 DAMM207 SUB 2 Ee DAMM282 SUB 16
- cap. 1174 cc. 35 DAMM006 SUB 19.

Torgiano, li 09.06.2022

AREA GESTIONE GIURIDICA DEL PERSONALE

IL Responsabile



(Delega Elena Violini)

Elena Violini

Cod. 05-0055-007

CEL EDITRICE

