



# Comune di Senigallia

Ufficio Risorse Umane

## **Fondo risorse decentrate 2020; Contratto collettivo integrativo triennio per il triennio 2019 – 2021 e accordo economico anno 2020 – IPOTESI**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Art.8 comma 6 CCNL 21/05/2018 e art.40, comma 3 sexies D. Lgs. 30/03/2001, n.165

### RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Preintesa: 10/09/2020
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	2019 - 2021
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica:</b> Stefano Morganti – Segretario Generale in qualità di Dirigente Area Risorse Umane e Finanziarie <b>Parte Sindacale:</b> Organizzazioni sindacali: CGIL – fp/Enti Locali – Simone Morbidoni CISL-fp/Enti Locali – Salvatore Gianluca Sena Rappresentanza Sindacale Unitaria: Stefano Bartolucci Maria Capodivento Massimiliano Frulla Carlo Fuligna Sonia Santini
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Senigallia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Oggetto ed efficacia nel tempo Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Innovazione tecnologica Contingente part time Orario lavoro, flessibilità, banca delle ore Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Ripartizione fondo risorse decentrate anno 2020. Disposizioni in materia di turni e reperibilità Indennità per condizioni di lavoro

	<p>Indennità specifiche per personale Polizia Locale: indennità servizio esterno e indennità di funzione</p> <p>Indennità specifiche responsabilità</p> <p>Criteri attribuzione premi performance organizzativa ed individuale</p> <p>Retribuzione di risultato Posizioni organizzative</p> <p>Incentivi messi notificatori</p> <p>Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge</p> <p>Disposizioni finali</p>
<p><b>Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	
<p><b>Intervento dell'organo di controllo interno.</b></p> <p><b>Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa</b></p>	<p>Viene acquisita la certificazione dell'organo di revisione contabile in conformità all'articolo 40 bis comma d.lgs. 165/2001 e all'art.8 comma 6 CCNL 21/5/2018.</p> <p>Esporre eventuali rilievi dell'organo di revisione contabile.</p>
<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Si (Deliberazioni Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2020 e n. 72 del 19/5/2020 e n. 148 del 15/09/2020)</p> <hr/> <p>È stato adottato Piano triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza previsto dall'art.10 d.lgs.33/2013?</p> <p>Si (Deliberazione G.C. n.151del 15/9/2020)</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 d.lgs.33/2013?</p> <p>L'obbligo è assolto con la pubblicazione nell'apposita sezione di Amministrazione Trasparente.</p>

	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'O.I.V. ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.</p> <p>Il Comune non ha istituito l'O.I.V., ma si avvale dell'Organismo di valutazione ai fini della validazione della relazione sulla performance. La relazione relativa all'anno 2019 è stata validata dall'Organismo di valutazione in data 22/6/2020.</p>
<b>Eventuali osservazioni</b>	

**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

Il contratto collettivo integrativo è suddiviso in 3 Titoli:

- ° Titolo I – oggetto ed efficacia nel tempo
- ° Titolo II – Disposizioni generali e rapporto di lavoro
- ° Titolo III – risorse destinate alla contrattazione integrativa e trattamenti accessori

Il Titolo I è costituito dai seguenti 3 articoli:

**Articolo 1 – Oggetto del contratto collettivo integrativo ed ambito di applicazione soggettivo**

In merito all'oggetto del CCI, il medesimo disciplina gli istituti e le materie demandate a tale livello di contrattazione, con particolare riferimento all'art. 7, comma CCNL 2019/2021, ad esclusione dei criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali, *già contrattati nell'accordo stralcio sottoscritto in data 17/12/2019.*

Riguardo l'ambito soggettivo di applicazione, il CCI si applica a tutti i dipendenti con qualifica non dirigenziale del Comune di Senigallia, indipendentemente dalla tipologia contrattuale (tempo indeterminato e determinato, a tempo pieno e a tempo parziale), nonché ai dipendenti di altre amministrazioni pubbliche comandati o comunque assegnati temporaneamente al personale dipendente limitatamente a quegli istituti che hanno come presupposto applicativo l'effettuazione della prestazione a favore del comune di Senigallia.

**Articolo 2 – Durata ed efficacia nel tempo**

Il contratto integrativo è relativo al triennio 01/01/2019 – 31/12/2021 e produce i propri effetti dal giorno della sottoscrizione definitiva; sono fatte salve specifiche clausole del contratto integrativo che per talune materie o aspetti prevedono una diversa decorrenza.

Gli effetti del contratto conservano la propria efficacia sino alla stipulazione del successivo (principio di ultra attività della clausola).

I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse possibilità di utilizzo, sono contrattati con cadenza annuale con apposito accordo.

**Articolo 3 – Interpretazione autentica del contratto collettivo integrativo**

Le controversie sull'interpretazione di clausole del CCI sono risolte ove possibile consensualmente con apposito accordo delle delegazioni trattanti. L'eventuale accordo di interpretazione sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso.

**Titolo II – Disposizioni generali e rapporto di lavoro**

Il Titolo II riguarda materie di carattere non economico, in particolare contiene disposizioni generali in materia di sicurezza sul lavoro e innovazione tecnologica e disposizioni concernenti l'orario di lavoro.

In particolare nell'Articolo 4 – **Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** l'amministrazione si impegna a promuovere la salute e la sicurezza dei dipendenti nei luoghi di lavoro, dando completa attuazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali. A tal fine il datore di lavoro impegnerà, nei limiti delle risorse di bilancio, congrue risorse finanziarie e realizzerà un sistematico programma di formazione/informazione di tutti i lavoratori.

**Articolo 5 - Innovazione tecnologica**

Le parti danno atto che l'innovazione tecnologica ha effetto sulla quantità e sulla qualità dell'occupazione e sul miglioramento della qualità dei servizi erogati.

A tale fine l'Ente promuove l'accrescimento delle competenze del personale attraverso percorsi di formazione e riqualificazione e mediante l'utilizzo di strumenti tecnologici adeguati e valuta la costituzione dell'organismo per l'innovazione in forma associata con Comuni dell'Unione Terre della Marca Senone.

L'amministrazione inoltre si impegna a favorire il lavoro agile.

## **Articolo 6 - Contingente dei lavoratori a tempo parziale**

Il numero dei rapporti di lavoro a tempo parziale non può superare, ai sensi, il 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.

Le parti confermano, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, prevista dall'art.53, comma 2 CCNL 21/5/2018, fatta salva, ove si riscontri la necessità, la possibilità di elevare tale percentuale con apposito accordo.

## **Articolo 7 - Orario di lavoro – flessibilità**

Nel Comune di Senigallia si applica l'istituto della flessibilità. L'articolo fotografa l'applicazione del lavoro flessibile nel Comune di Senigallia, effettuando compiendo una ricognizione dei servizi in cui si applica e i servizi in cui non si applica la flessibilità.

Si stabilisce poi che in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, individuate nel medesimo articolo, possono essere applicate forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato nell'ufficio di appartenenza, su richiesta dei dipendenti e, compatibilmente con le esigenze di servizio.

Si ribadisce obbligo previsto dall'art.27 CCNL 21/5/2018 di completare il debito orario mensile derivante dalla applicazione dell'istituto della flessibilità, nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, salvi casi eccezionali e secondo le modalità individuate dall'articolo 7, in cui il debito può essere recuperato entro il mese successivo.

Si rinvia infine a specifico disciplinare per la regolamentazione dell'orario lavoro, fatte salve le materie oggetto di confronto e di contrattazione.

## **Articolo 8 - Banca delle ore**

E' istituita presso l'Ente la Banca delle ore di cui all'art. 38 bis CCNL 14/9/2000, in cui confluiscono le ore di lavoro straordinario di ciascun dipendente, debitamente autorizzate dal Dirigente. Le parti convengono che nella banca delle ore annualmente può confluire un numero massimo di 30 ore.

Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali o familiari entro l'anno successivo.

## **Titolo III – risorse destinate alla contrattazione integrativa e trattamenti economici accessori**

Il Titolo III è suddiviso in 13 Capi regolanti:

- ◆ i criteri generali attraverso cui definire le priorità di impiego delle risorse esistenti sul fondo risorse decentrate (Capo I), ai sensi e per gli effetti dell'articolo 7 comma 4 lettera a) del CCNL 21 maggio 2018;
- ◆ la disciplina di ogni indennità o compenso per impiegare le risorse del fondo ai sensi dell'articolo 68 comma 2 del CCNL 21 maggio 2018, nella misura in cui detta disciplina viene rimessa alla contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7 comma 4 lettere da b) a z) del CCNL 21 maggio 2018.

## **Articolo 9 – Criteri generali di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Ripartizione fondo risorse decentrate anno 2020**

L'articolo individua le risorse disponibili per la contrattazione integrativa. Sono disponibili per la contrattazione integrativa le risorse del fondo costituito dall'ente in applicazione dell'articolo 67 del CCNL 21 maggio 2018 dopo avere detratto dalla parte stabile le quote relative ad compensi "vincolati", cioè la quota relativa alle progressioni economiche effettivamente erogati nel corso dell'anno, l'indennità di comparto, l'indennità per il personale dell'ex VIII qualifica funzionale.

Detratte le quote di cui sopra le risorse disponibili sul fondo possono essere utilizzate, in base ad apposito accordo annuale, per il finanziamento dei seguenti istituti:

fra le diverse modalità di utilizzo:

- indennità di turno;
- indennità di reperibilità;
- maggiorazioni orarie
- indennità condizioni di lavoro - art.70 bis CCNL 21 maggio 2018;
- indennità di servizio esterno polizia locale - art. 56 quinquies CCNL 21 maggio 2018;
- indennità di funzione polizia locale – art. 56 sexies del CCNL 21 maggio 2018;
- specifiche responsabilità per specifici profili (ufficiale stato civile ed anagrafe, protezione civile....) art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21 maggio 2018;
- specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21 maggio 2018;
- nuove progressioni economiche orizzontali (PEO) nel rispetto dell'articolo 16 del CCNL 21 maggio 2018 e del Capo I del CCI - Accordo sottoscritto in data 17/12/2019;
- performance organizzativa ed individuale secondo le percentuali evidenziate nel sistema di valutazione dell'Ente, e di seguito riportate;

- compensi previsti da specifiche disposizioni di legge – art. 67 comma 3 lettera c);
- compensi per messi notificatori – art. 54 CCNL 14 settembre 2000;

Le parti convengono sulla ripartizione del fondo risorse decentrate fra le varie modalità di utilizzo come risultante dal prospetto allegato 2 al CCI.

## **Capo II – Progressioni Economiche Orizzontali**

### **Articolo 10 – Modifica art. 5 CCI 2019 – 2021 – accordo stralcio 17/12/2019**

L'articolo prevede una modifica del criterio di ripartizione delle risorse residue ad esito dell'attribuzione delle PEO, di cui al comma 7 dell'art.5 ("Procedure per la definizione delle graduatorie") dell'accordo stralcio, sottoscritto in data 17/12/2019 come di seguito riportato:

- art. 5, comma 7: "I passaggi avvengono all'interno della graduatoria di categoria sino ad esaurimento del corrispondente budget. I resti risultanti ad esito dell'attribuzione delle progressioni per ciascuna Area/U.O.A. e categoria saranno utilizzati per assegnare progressioni al personale delle categorie che non hanno raggiunto la quota prevista in sede di accordo annuale e comunque della categoria più bassa della medesima Area/U.O.A. in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto da definire in sede di accordo annuale.

Gli ulteriori resti delle singole Aree/U.O.A. andranno a costituire un unico importo, che sarà utilizzato per assegnare ulteriori progressioni ad iniziare dall'Area/U.O.A. in cui avrebbe accesso alla progressione la percentuale più bassa di dipendenti rispetto al numero dei dipendenti ammessi alla procedura, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO ad una quota limitata di dipendenti aventi diritto da definire in sede di accordo annuale. L'ulteriore resto rientrerà nella disponibilità del fondo e sarà destinato agli incentivi di performance". (\*)

(\*) *testo originario dell'art.5, comma 7:* "I passaggi avvengono all'interno della graduatoria di categoria sino ad esaurimento del corrispondente budget. I resti risultanti ad esito dell'attribuzione delle progressioni per ciascuna Area/U.O.A. e categoria saranno utilizzati per assegnare progressioni al personale delle categorie A- B della medesima Area/U.O.A. in base al criterio della minor somma necessaria all'effettuazione della progressione stessa, fermo restando il rispetto del limite dell'attribuzione delle PEO pari al 50% massimo dei dipendenti aventi diritto. Il resto ulteriore rientrerà nella disponibilità del fondo e sarà destinato alle progressioni economiche (per l'anno 2020 o, per gli anni successivi, qualora se ne decida l'attivazione) oppure alla premialità".

## **Capo III – Indennità di Turno**

### **Articolo 11 - Disposizioni programmatiche in materia di turno**

Le parti verificano la possibilità di programmare i turni realizzando una distribuzione equilibrata fra turni antimeridiani, pomeridiani ed eventualmente notturni sull'arco temporale del bimestre in luogo dell'attuale arco temporale mensile.

## **Capo IV – Reperibilità**

### **Articoli 12 e 13 – Ampliamento del numero dei turni di reperibilità nel mese per lo stesso dipendente**

I dipendenti che abbiano espresso formalmente la propria disponibilità, possono essere addetti a 7 turni di reperibilità in un mese anziché su 6. In questi casi, per il "7° turno" le parti prevedono un incremento dell'indennità di reperibilità, da € 10,33 il turno di 12 ore ad € 12,00 per 12 ore, da erogare per tutti i periodi effettuati.

Ogni deroga al limite dei 7 turni al mese dovrà essere prevista da uno specifico accordo preventivo. Si prevede anche un monitoraggio tramite l'invio di un report semestrale con espresse le motivazioni che hanno causato l'utilizzo.

## **Capo V – Indennità per condizioni di lavoro**

### **Articolo 14 - Principi generali per l'indennità per condizioni di lavoro**

L'indennità per condizioni di lavoro, da erogarsi solo per i giorni di effettivo servizio, ha la finalità di compensare lo svolgimento di attività che, in relazione alle caratteristiche della prestazione sono da considerare disagiate, rischiose o implicantil il maneggio di valori.

In ogni caso l'ammontare dell'indennità giornaliera va valutata complessivamente, considerando tutte e tre le componenti (disagio, rischio e maneggio valori) e non può risultare superiore al valore massimo giornaliero di 10 euro previsto dall'articolo 70 bis del CCNL 21 maggio 2018.

## Articoli 15 e 16 – Indennità condizioni di lavoro: attività disagiate ed attività esposte a rischio

Gli articoli individuano le prestazioni da considerarsi disagiate o rischiose, e determinano l'importo dell'indennità giornaliera spettante ai dipendenti addetti a tali indennità.

### ATTIVITA' DISAGIATE:

- prestazioni rese dal personale al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, il sabato, la domenica o altro giorno festivo in occasione di: cerimonie che richiedono la presenza del gonfalone, cerimonie ed eventi che comportano l'apertura non ordinaria delle sedi comunali: indennità di € 8,00 giornalieri per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;
- attività lavorativa con particolare articolazione dell'orario di lavoro escluso il turno, che prevede prestazioni in orario serale (dalle ore 19) nelle giornate di sabato, domenica o altro giorno festivo per almeno 1 gg a settimana per almeno due settimane nel mese di riferimento: indennità di € 8,00 giornalieri per i giorni di effettivo svolgimento delle attività;

### ATTIVITA' RISCHIOSE:

le attività soggette a rischio sono individuate all'art.15, comma 3 del CCI, cui si rinvia.

Per lo svolgimento di una o più delle attività soggette a rischio e previste dall'art.15, comma 3 compete l'indennità di € 2,00 per i giorni di effettivo svolgimento delle attività.

Le parti convengono di incontrarsi entro il primo semestre del 2021 al fine di verificare l'impatto che l'indennità per le attività rischiose e disagiate ha avuto sul fondo risorse decentrate, e di concordare, ove necessario, eventuali modifiche od integrazioni al contratto integrativo compresa la previsione di ulteriori ipotesi di attività disagiate o rischiose compatibilmente con le risorse esistenti sul fondo risorse decentrate.

## Articolo 17 – Indennità condizioni di lavoro: attività con maneggio di valori

L'indennità in oggetto compete al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino necessariamente il maneggio di valori.

L'indennità compete ai dipendenti inquadrato sia come agente contabile di diritto sia come agente contabile di fatto l'indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito ai servizi di maneggio valori.

L'indennità è giornaliera ed è stabilita nella misura sotto indicata, in relazione all'importo medio mensile rapportato ad anno dei valori maneggiati:

Importo annuo valori maneggiati	Indennità giornaliera
Da € 10.000,00 a € 20.000,00	€ 1,00
> € 20.000,00 fino a € 150.000,00	€ 1,50
> € 150.000,00	€ 2,50

## Capo VI – Indennità di servizio esterno per il personale appartenente ai profili di polizia locale

### Articolo 18 – Indennità per servizio esterno

L'indennità di servizio esterno può essere erogata esclusivamente ai dipendenti che, sulla base dell'organizzazione del corpo, sono in via continuativa addetti a svolgere servizi esterni di vigilanza, individuati nell'art.18, comma 1.

Le parti fanno salva, nel corso della vigenza contrattuale, l'individuazione di ulteriori servizi esterni di vigilanza da parte del Comandante del corpo di Polizia Locale.

I servizi individuati ai sensi del precedente comma 1 sono considerati espletati in via continuativa all'esterno qualora siano svolti per un tempo non inferiore alle 4 (quattro) ore giornalieri. Saranno computate esclusivamente le attività relative ai servizi individuati al comma 1 svolte fuori dalla sede, escluse pertanto attività collegate all'espletamento dei detti servizi svolte in ufficio.

Al fine della corresponsione dell'indennità il servizio di vigilanza esterna deve essere svolto per almeno 4 ore durante il turno di lavoro, e per tutto l'anno in modo non saltuario ed occasionale e con la necessaria sistematicità e continuità risultante dal turno.

In presenza delle condizioni previste dall'art.18 del CCI e sopra riassunte la misura dell'indennità viene determinata in € 3,00 giornalieri dal 01/01/2020.

## Capo VII – Indennità per compensare le specifiche responsabilità ai sensi dell'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018

### Articolo 19 – Criteri e misure per l'attribuzione dell'indennità

L'indennità di specifiche responsabilità prevista dall'articolo 70 quinquies comma 2 del CCNL 21 maggio 2018 è fissata in € 280,00 e viene attribuita al personale dipendente che risulta essere formalmente incaricato come

Ufficiale di stato civile o Ufficiale di Anagrafe o Ufficiale Elettorale oppure per l'esercizio di specifiche responsabilità come addetto alla Protezione civile.

L'indennità spetta in proporzione al periodo di effettiva assegnazione alle responsabilità sopra indicate.

## **Articolo 20 – Attribuzione dell'indennità di specifiche responsabilità - principi generali, criteri e importi**

Al personale delle categorie B, C e D che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 2018, può essere riconosciuta, per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, distintive e particolari rispetto agli altri dipendenti appartenenti al medesimo profilo un'indennità di importo non superiore a € 2.200,00 annui lordi.

Le parti individuano le fattispecie di specifica responsabilità, come di seguito indicato:

Personale di categoria B: importo annuo € 650:

- coordinamento almeno 3 unità di pari categoria

Personale di categoria C: importo annuo € 700:

- coordinamento almeno 3 unità di pari categoria
- partecipazione a commissioni, per l'assolvimento di compiti per i quali è necessario aver maturato una specifica esperienza e/o essere in possesso di specifica professionalità, nell'ambito del contenuto professionale delle mansioni ascrivibili alla categoria contrattuale di appartenenza.

Personale di categoria D:

- responsabilità di Ufficio: previsti tre importi: € 1.200, € 1.800, € 2.200, in base alla fascia di punteggi in cui si colloca la responsabilità ad esito della graduazione effettuata applicando i criteri indicati dall'art.20.
- responsabilità di procedimenti complessi: € 900
- gestione di sistemi relazionali complessi: € 900
- professionalità, nell'ambito del contenuto professionale delle mansioni ascrivibili alla categoria contrattuale di appartenenza: importo annuo € 700

7. La misura dell'indennità, per la categoria D, è così determinata:

**7.1 responsabilità di Ufficio:** l'indennità viene determinata come segue:

1. graduazione della specifica responsabilità in base ai seguenti criteri:

1.1 quantità e qualità (categoria e profilo) delle risorse umane assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10

1.2 quantità e complessità delle competenze assegnate all'ufficio: punti da 1 a 10

1.3 intensità delle responsabilità in relazione all'ampiezza quantitativa e qualitativa delle deleghe connesse all'unità organizzativa: punti da 1 a 10.

2. collocazione in una delle seguenti fasce di punteggio ed individuazione dell'importo annuo dell'indennità corrispondente, come sotto riportato:

- da 24 a 30 punti : € 2.200,00
- da 17 a 23 punti: € 1.800,00
- da 10 a 16 punti : € 1.200,00.

**7.2 responsabilità di procedimenti complessi:** importo annuo € 900,00

**7.3 gestione di sistemi relazionali complessi:** importo annuo € 900,00.

8. La Conferenza dei dirigenti, nei limiti dell'importo definito in base all'accordo annuale sui criteri di utilizzo delle risorse, provvede al riparto delle somme fra le varie Aree/U.O.A..

9. Le indennità previste dal presente Capo decorrono dalla data di formale assegnazione dell'incarico e sono liquidate su base annua al termine degli incarichi che hanno comportato l'esercizio delle specifiche responsabilità, a seguito di apposita attestazione da parte del Dirigente in ordine all'effettività della prestazione effettuata.

10. In caso di assenza dal servizio per qualsiasi causa per più di 90 giorni, ad esclusione dei casi di assenza per congedo di maternità, il dirigente verifica il reale apporto del dipendente nell'esercizio delle responsabilità e se del caso dispone la riduzione dell'indennità in proporzione ai giorni di assenza.

11. Le indennità per specifica responsabilità, essendo legate all'esercizio effettivo di compiti e responsabilità cui sono correlate, possono essere soggette a revisione, integrazione e revoca con apposito atto del Dirigente, da trasmettersi all'Ufficio risorse umane.

## **Capo VIII– Indennità di funzione per il personale di polizia locale art.56 sexies CCNL 21/5/2018**

### **Articolo 21– Criteri di attribuzione e calcolo dell'indennità di funzione**

L'indennità di funzione per gli addetti alla polizia locale può essere riconosciuta al personale di categoria C e D non incaricato di posizione organizzativa, per compensare l'assolvimento di compiti di specifica responsabilità connessi al ruolo e al grado rivestito, e sarà di importo non superiore ad € 2.200,00 annui lordi da corrispondersi in dodici mensilità.

Le parti individuano le fattispecie in cui può essere riconosciuta l'indennità di funzione, e l'importo dell'indennità spettante per ciascuna di esse:



personale di categoria C:

- funzioni di coordinamento di gruppi costituiti da almeno n. 3 dipendenti cui sia affidata la realizzazione di attività complesse caratterizzate da autonomia organizzativa: importo annuo di € 700;

personale di categoria D:

- responsabilità di Ufficio nell'ambito della U.O.A. Polizia Locale: previsti tre importi: € 1.200, € 1.800, € 2.200, in base alla fascia di punteggi in cui si colloca la responsabilità ad esito della graduazione effettuata applicando i criteri indicati dall'art.21.
- responsabilità di organizzazione/gestione di gruppi di lavoro di particolare complessità, che non si limiti al coordinamento di personale: importo annuo di € 900,00;
- responsabilità di procedimenti amministrativi di particolare complessità: importo annuo di € 900,00.

#### **Articolo 22 – disposizioni programmatiche per l'indennità di funzione**

Le parti si impegnano a verificare la rispondenza alle esigenze del corpo della disciplina prevista dall'articolo 21, tenendo conto dell'impatto economico complessivo che le nuove indennità destinate alla polizia locale hanno sul fondo risorse decentrate.

#### **Capo IX – Compensi legati alla performance organizzativa ed individuale**

##### **Articolo 23 - Criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance**

Le parti individuano i criteri per l'attribuzione degli incentivi di performance, come di seguito riportati. In particolare, ai fini dell'erogazione dei premi, le risorse destinate alla performance sono ripartite fra le Aree/U.O.A., in proporzione al numero dei dipendenti assegnati, al periodo di servizio di riferimento ed alla percentuale di servizio a part-time. I premi di performance sono distribuiti solo ai dipendenti che abbiano ottenuto il punteggio minimo di 3/5, in misura proporzionale al punteggio da essi conseguito.

L'articolo 23 definisce un sistema di perequazione tra compensi incentivanti il personale previsti da specifiche norme di legge e compensi incentivanti la performance, organizzativa ed individuale; tale sistema di perequazione prevede la riduzione dei compensi di performance in relazione alla quantificazione di altri compensi incentivanti come riportato nella seguente tabella:

<b>Compensi percepiti nell'anno</b>	<b>Percentuale di riduzione dei compensi di performance</b>
Sino a 1.000,00 euro	Nessuna riduzione
> 1.000,00 sino a 2.500,00 euro	20,00%
> 2.500,00 sino a 4.000,00 euro	30,00%
> 4.000,00 sino a 5.500,00 euro	50,00%
> 5.500,00 sino a 7.000,00 euro	70,00%
> 7.000,00 sino a 8.500,00 euro	80,00%
> 8.500,00	90,00%

Le economie derivanti dalla applicazione del suddetto sistema di perequazione vengono redistribuite come premi di performance tra tutto il restante personale dell'Ente.

Nell'ambito del piano della performance le eventuali risorse aggiuntive stanziare nel fondo ai sensi dell'art. 67, comma 5 lett.b) CCNL 21/5/2018 possono essere destinate a specifici progetti finalizzati al raggiungimento di particolari obiettivi. L'erogazione degli incentivi è preceduta dalla certificazione dei risultati da parte del Dirigente proponente e dal successivo esame dei risultati conseguiti dall'Organismo di Valutazione.

##### **Articolo 24 - Maggiorazione del premio individuale di performance**

L'art. 24 stabilisce i criteri per l'attuazione dell'art. 69 del CCNL 21/05/2018 (erogazione di un premio di importo non inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente).

E' prevista l'attribuzione del premio individuale al 5% del personale a tempo indeterminato in servizio presso ciascuna Area/U.O.A. Settore, più eventuali pari merito.

## Capo X – Retribuzione di risultato

### Articolo 25 - Criteri generali per la retribuzione di risultato

L'articolo 25 si riferisce alla retribuzione di risultato spettante al personale incaricato di posizione organizzativa, in base alla valutazione annuale conseguita, applicando lo specifico sistema di valutazione approvato dall'Ente.

L'articolo 25 prevede i criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato. In particolare si stabilisce che il compenso è determinato in base al punteggio ottenuto e alla durata dell'incarico. E' necessario aver conseguito un punteggio superiore a 3/5.

Le quote di retribuzione di risultato non distribuite a causa del mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi prefissati diventano economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'Ente.

### Articolo 26 - Correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21/5/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Anche per la retribuzione di risultato spettante agli incaricati di posizione organizzativa è previsto un sistema di perequazione, con la riduzione del compenso nel caso in cui tali dipendenti abbiano percepito altri compensi secondo il seguente schema:

Compensi percepiti nell'anno	Percentuale di riduzione della retribuzione di risultato
Sino a 1.000,00 euro	Nessuna riduzione
> 1.000,00 sino a 2.500,00 euro	20,00%
> 2.500,00 sino a 4.000,00 euro	30,00%
> 4.000,00 sino a 5.500,00 euro	50,00%
> 5.500,00 sino a 7.000,00 euro	70,00%
> 7.000,00 sino a 8.500,00 euro	80,00%
> 8.500,00	90,00%

I risparmi derivanti dall'applicazione delle riduzioni previste al comma 1 vengono ridistribuiti per il risultato delle restanti posizioni organizzative.

## Capo XI – Incentivi a favore dei messi notificatori

### Articolo 27 - Incentivi a favore dei messi per le notifiche degli atti dell'amministrazione finanziaria

Il 40% del rimborso spese per ogni notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria è iscritto sul fondo risorse decentrate ai sensi dell'articolo 67 comma 3 lettera f) del CCNL 21 maggio 2018.

Le risorse di cui ai commi precedenti sono ripartite fra i messi comunali in proporzione al numero di atti notificati da ciascuno.

## Capo XII - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale

### Articolo 28 - Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge o contratto collettivo nazionale

Ai sensi dell'articolo 68 comma 2 lettera g) del CCNL 21 maggio 2018, al personale dipendente possono essere riconosciuti speciali compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, collegati a particolari attività o risultati definiti dalla medesima legge o dal medesimo contratto collettivo istitutivo dell'incentivo.

Le risorse destinabili a tali compensi, a norma dell'articolo 67 comma 3 lettera c) del CCNL 21 maggio 2018, e compatibilmente con i vincoli finanziari inderogabili posti sulle risorse decentrate, sono iscritte sulla parte variabile del fondo risorse decentrate e possono essere utilizzate esclusivamente per le specifiche incentivazioni a cui sono collegate, senza possibilità di essere impiegate per altre finalità.

Presupposti, condizioni, modalità e valori dell'attribuzione di detti compensi incentivanti sono determinati dalle disposizioni istitutive dello speciale incentivo; la contrattazione integrativa regola tali compensi nei limiti di quanto previsto dalle predette leggi o comunque in via residuale quando è necessario completare determinati aspetti non regolati dalle medesime leggi.

A titolo esemplificativo e non esaustivo, l'articolo 28 indica i compensi che rientrano in tale categoria di incentivi:

- Gli incentivi di progettazione di cui al d.lgs 163 / 2006, fino al loro esaurimento in relazione ai periodi in cui la citata norma è ancora applicabile.;
- Gli incentivi per funzioni tecniche previsti e disciplinati dall'articolo 113 del dlgs 50 / 2016, quantificati in base al vigente regolamento.
- compensi professionali degli avvocati nel rispetto dell'articolo 9 della DL 90 /2014;

- I compensi connessi al recupero dell'evasione ICI; la quantificazione dell'incentivo individuale avviene in base al vigente regolamento;

- Gli incentivi connessi ai maggiori incassi per recupero dell'evasione IMU e TARI alle condizioni e nei limiti di quanto previsto dall'articolo 1 comma 1091 della legge 145 / 2018;

I compensi ISTAT nei limiti di quanto previsto dall'articolo 70 ter del CCNL 21 maggio 2018.

#### **Articolo 29 – Norma programmatica per gli incentivi previsti dalla legge 449/1997**

Le parti, qualora, in applicazione dell'art.43 Legge 449/1997, con particolare riferimento al comma 1 (sponsorizzazioni) e comma 4 (contributi a carico dell'utenza per servizi non essenziali), è possibile iscrivere risorse aggiuntive sulla parte variabile del fondo risorse decentrate, le parti si impegnano a regolare, attraverso la contrattazione integrativa, i criteri di distribuzione delle citate risorse ai dipendenti interessati, salvo che non sia possibile già applicare direttamente uno degli istituti economici già disciplinati nel contratto integrativo.

#### **Capo XIII – Disposizioni finali**

##### **Articolo 30 – Monitoraggio e verifica**

Entro il mese di febbraio 2021 le parti verificano congiuntamente in appositi incontri l'attuazione del presente CCI nonché la spesa teorica annuale relativa agli istituti economici in esso disciplinati. Qualora necessario le parti intraprenderanno le eventuali azioni correttive sottoscrivendo Apposito accordo.

##### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si rinvia al Modulo II della Relazione Tecnico Finanziaria.

##### C) effetti abrogativi impliciti

Dall'entrata in vigore del CCI in oggetto sono disapplicate tutte le clausole contrattuali che disciplinavano le medesime materie regolate dallo stesso contratto integrativo.

Inoltre da tale data si producono anche tutte le disapplicazioni che il CCNL 21 maggio 2018 collega in modo espresso all'entrata in vigore del primo contratto integrativo successivo al citato CCNL.

##### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Si attesta che i premi legati alla performance organizzativa ed individuale verranno erogati in base alla valutazione conseguita dai dipendenti in applicazione del sistema di valutazione vigente e ai criteri di determinazioni degli importi spettanti previsti dal CCI 2019 -2021 nel rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici. La liquidazione dei Fondi avverrà solo dopo che l'Organismo di valutazione avrà accertato il raggiungimento degli incentivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente.

Il corpus disciplinatorio della valutazione della performance e della conseguente attribuzione degli incentivi risultante dal sistema di valutazione dell'Ente e dalle disposizioni del CCI relative ai premi di performance (artt. Da 23 a 26) persegue l'attuazione dei principi contenuti nel d.lgs.150/2009, in materia di performance organizzativa ed individuale, premialità e merito. In particolare si intende dare concreta attuazione agli obiettivi dell'attività di valutazione, individuati nel miglioramento della qualità dei servizi offerti, nella crescita delle competenze professionali attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

##### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Le Progressioni economiche orizzontali sono state regolate dal CCI accordo stralcio sottoscritto il 17/12/2019.

La presente ipotesi contiene un solo articolo (art.10) che modifica parzialmente i criteri di ripartizione delle risorse residue all'esito dell'attribuzione delle PEO, di cui al comma 7 dell'art.5 del CCI 17/12/2019. Tale aspetto non impatta sul principio di selettività, principio su cui si è relazionata nella Relazione illustrativa trasmessa al Collegio per la richiesta di parere sull'ipotesi di tale CCI.

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

Una quota rilevante delle risorse del Fondo è destinata alla premialità e alle progressioni economiche orizzontali. Dal momento che l'erogazione dei premi dipende direttamente dalla valutazione della performance e che la stessa incide in modo determinante sul riconoscimento della progressione economica, dalla sottoscrizione del contratto si attende un miglioramento della performance del personale con la crescita delle competenze professionali e del contributo assicurato alla realizzazione degli obiettivi dell'Ente e della struttura di appartenenza.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Senigallia, 16 settembre 2020

La titolare di posizione organizzativa "Risorse Umane"

Dott.ssa Lucia Carotti

