

**COMUNE DI MOMPANTERO**  
(CITTA' METROPOLITANA DI TORINO)

**Relazione illustrativa**

**Sulla Preintesa in ordine alla Contrattazione Decentrata Integrativa per l'utilizzo del fondo risorse decentrate anno 2020**

La presente relazione è redatta ai sensi dell'art. 40, co. 3-sexies, D.Lgs 165/2001 sulla base dello schema tipo approvata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012.

**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>	<b>Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa 2020 preintesa con verbale del 22.10.2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2020</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente: Dr.ssa Marcella Di Mauro Componenti: Rag. Loredana Durbiano Geom. Giuseppe BO  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - CGIL FP - CISL FP - UIL - CISAL - CONFSAL - DICCAP Firmatarie della preintesa: - CGIL FP : sig. Ernesto COLONNA Per le RSU - C.G.I.L.: sig.ra GUERCIO Cinzia
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale del comparto dipendente Comune di Mompantero
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Disciplina normativa degli istituti contrattuali previsti dal CCNL 21.05.2018 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie Criteri generali per le progressioni economiche orizzontali Criteri generali per l'attribuzione dei premi correlati alla Performace Disciplina del premio differenziale individuale Criteri generali per la determinazione per la retribuzione di risultato per i titolari di PO Correlazione tra la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e particolari compensi previsti da disposizioni di legge Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo Servizi pubblici essenziali Flessibilità dell'orario di lavoro Buoni pasto Ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo anno 2020

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore dei Conti.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno (il Revisore) dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.</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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: <b>Sì con deliberazione della G.C. n. 5 del 12.03.2020</b></p>
		<p>La relazione della Performance per l'anno 2020 verrà redatta a consuntivo.</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: <b>Sì con deliberazione della G.C. n.2 del 30.01.2020</b></p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <b>Sì per quanto di competenza.</b></p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009: <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – L'organismo comunale di valutazione convalida il raggiungimento degli obiettivi annuali di Performance</b></p>
<p>Con deliberazione n. 50 del 13.09.2011 la Giunta Comunale ha provveduto all'approvazione del Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi adeguato ai principi del D.Lgs 150/2009.</p>		

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

### **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

L'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2020 relativo al personale dipendente del Comune di Mompantero è finalizzata a consentire la gestione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020

Ai sensi dell'art. 7 del CCNL 2016-2018, in data 25.11.2019 e in base al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) anno 2020, la delegazione trattante:

- Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2020 quantificato in € 19.879,55 nelle sue partizioni "stabili" e "variabili".
- Ha disposto che per l'anno 2020 si procederà alla erogazione delle risorse sulla base di quanto stabilito dal precedente contratto decentrato sottoscritto nel 2019 che conserva efficacia fino alla definitiva stipulazione del successivo contratto integrativo.
- Ha disposto di attivare le progressioni orizzontali per le categorie B e C con decorrenza 01/07/2020.

**Costituzione del fondo** – Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020 è stato costituito con determinazine del Responsabile dell'area amministrativa – contabile n.150 del 12.10.2020.

Per la costituzione si è tenuto conto delle nuove regole introdotte dal CCNL del 21/05/2018, in particolare dall'art. 67 "Fondo risorse decentrate: costituzione" che recita:

1. A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate" è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettera b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Nell'importo consolidato di cui al presente comma confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art. 32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi.

2. L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:

a) di un importo, 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, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019;

b) di un importo pari alle 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; 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;

c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam 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 del servizio in misura intera in ragione d'anno;

d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile del Fondo delle amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017; le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70-sexies;

f) dell'importo corrispondente agli eventuali minori oneri che deriveranno dalla riduzione stabile di posti di organico del personale della qualifica dirigenziale. Sino ad un importo massimo corrispondente allo 0,20% del monte salari annuo della stessa dirigenza; tale risorsa è attivabile solo dalle Regioni che non abbiano già determinato tale risorsa prima del 2018 o, per la differenza, da quelle che l'abbiano determinata per un importo inferiore al tetto massimo consentito;

g) degli importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziare;

h) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a).

3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno: a) delle 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) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;

c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;

d) degli importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni; l'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;

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;

f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;

g) delle risorse destinate ai trattamenti economici accessori del personale delle case da gioco secondo le previsioni della legislazione vigente e dei relativi decreti ministeriali attuativi;

h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4;

i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. b);

j) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;

k) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e); le Unioni di comuni tengono anche conto della speciale disciplina di cui all'art. 70- sexies.

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.

Il personale in servizio alla data del 31.12.2015 da computare al fine del calcolo di cui all'art. 67, comma 2, lett. a) è pari a n. 5 unità di personale.

La parte stabile del Fondo Risorse decentrate è incrementata a valere dall'anno 2019:

di € 416,00 (83,20\*5)

di € 321,10 (differenza tra incrementi contrattualie costo storico delle progressioni economiche)

La parte variabile del Fondo Risorse decentrate è costituita per il 2020:

Integrazione 1,2 % MS 1997 € 797,70

incentivi funzioni tecniche € 7.712,95

risparmi straordinario anno precedente € 588,6

Per l'anno 2020 il fondo complessivo di € 19.879,55 risulta distinto in:

- Risorse decentrate stabili: € 10.780,27
- Risorse decentrate variabili: € 9.099,28

**Destinazione del fondo** - Le risorse stabili verranno destinate in parte ai seguenti istituti: progressioni orizzontali effettuate negli anni precedenti, indennità di comparto, nuove progressioni con decorrenza 01.07.2020 la rimanente parte e le risorse variabili verranno destinate a finanziare le indennità legate a condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL), indennità per specifiche responsabilità (art. 70-quinquies comma 1 e comma 2 CCNL), incentivi tecnici, performance organizzativa ed individuale.

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

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, (pertanto, pericolose o dannose per la salute), ivi compresi quelli definiti dal D. Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico sulla Sicurezza), nonché attività disagiate e in caso di maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, che sostituisce integralmente quanto previsto dai precedenti contratti.

La indennità per le condizioni di lavoro, stabilita entro i valori minimi e massimi fissati dall'art. 70 bis CCNL 21/5/2018, deve tenere conto dei seguenti criteri, così come definiti dal citato art. 70 bis:

A. Valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali erogative, come di seguito esplicitate, che costituiscono presupposto applicativo dell'indennità nell'ambito delle attività svolte dal dipendente:

- Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale del lavoratore, indipendentemente dalla categoria e dal profilo professionale di appartenenza;
- Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino l'esposizione a fattori di effettivo disagio lavorativo;
- Esecuzione di prestazioni lavorative che comportino effettivo maneggio di valori di cassa.

B. Caratteristiche istituzionali, dimensionali sociali e ambientali dell'Amministrazione;

C. Caratteristiche istituzionali, dimensionali sociali e ambientali dello specifico settore di attività

#### **Per le attività esposte a rischio**

L'indennità di rischio per le attività esposte a rischio è attribuita al personale assegnato all'Area Tecnico-Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 2 dipendenti), in quanto impiegato in lavorazioni che comportano

esposizione a rischio di lesioni, traumi dovuti ad azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti ed all'uso di mezzi meccanici o macchinari.

Le risorse di cui al presente articolo verranno corrisposte a consuntivo ed in concomitanza con l'erogazione dei compensi legati alla performance.

### **Per le attività comportanti disagio**

Il disagio è attività del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo il ruolo, le mansioni o il profilo di inquadramento. Trattasi di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di dipendenti.

L'indennità per le attività comportanti disagio lavorativo, è attribuita:

- al personale assegnato all'Area Tecnico-Manutentiva appartenente alla categoria B (n. 2 dipendenti), in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, differenziando notevolmente la prestazione rispetto a quella di altri lavoratori con mansioni e ruolo analoghi.

- al personale assegnato all'Area Amministrativo-contabile appartenente alla categoria C (n. 1 dipendente), in quanto impiegato in prestazioni lavorative richieste e rese, al di fuori del normale orario lavorativo e anche in giorno di riposo, in particolare per le celebrazioni matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

Si fa riferimento alle attività istituzionali dell'Amministrazione, o cerimonie pubbliche, in giornate festive, che richiedono la presenza del gonfalone comunale o comunque la presenza di personale comunale e alle celebrazioni di matrimonio che si tengono nelle giornate non lavorative e/o festive.

### **Per le attività implicanti il maneggio di valori**

Si dispone che l'indennità per le attività implicanti il maneggio di valori sia attribuita al personale nominato Agente contabile (n. 1 dipendente)

L'indennità viene erogata annualmente a consuntivo non si computano le giornate di assenza o di non lavoro, a qualsiasi titolo.

### **Indennità per specifiche responsabilità**

L'art. 70 quinquies comma 1 prevede la possibilità di riconoscere un'indennità di importo massimo non superiore a € 3000.00/annui lordi per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa.

Per il riconoscimento di tale indennità, sono stati stabiliti i seguenti criteri:

-Le eventuali posizioni di lavoro caratterizzate da particolari responsabilità, aggiuntive rispetto le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, dovranno essere appositamente e formalmente individuate in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane.

Gli incaricati dovranno essere individuati formalmente dai competenti Responsabili di Area - P.O., in relazione ai compiti affidati che comportano, rispetto alla struttura organizzativa di questo Ente, una particolare e qualificata responsabilità, in termini quali e quantitativi. Il Responsabile provvederà, a termine esercizio, a relazionare, in applicazione dei criteri definiti. Esse cessano di essere corrisposte qualora il dipendente non sia più adibito alle funzioni individuate.

L'art.70 quinquies comma 2 prevede un'indennità che può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare:

a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile ed anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;

b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;

c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

L'indennità è assegnata ai dipendenti effettivamente incaricati dai responsabili di area ai servizi indicati dall'art. 70 quinquies comma 2 in particolare:

- ufficiale di stato civile ed anagrafe

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

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2020 sono definite nel CCI stipulato nel 2019 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 70-bis c.1 CCNL 2016/2018 indennità condizioni di lavoro: rischio, disagio, maneggio valori	€ 621,00
Art. 68 c.1 – differenziali di progressione economica	€ 6.059,53
Art.68 c.2 lettera a e b del CCNL 2016/2018	€ 2.124,05
Art. 70 – quinquies c.1 c.2 CCNL, indennità per specifiche responsabilità	€ 1.204,00
Art 68 c.2 lettera g) Incentivi funzioni tecniche, Compenso ISTAT	€ 7.712,95
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 2.158,02
<b>Totale</b>	<b>€ 19.879,55</b>

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

La Contrattazione decentrata risulta coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano la metodologia di valutazione e distribuzione degli incentivi legati alla valutazione del personale come da schede approvate con deliberazione della G.C. n.50 del 13.09.2011 e le norme contenute nel Regolamento Generale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi sezione " *Sistema di Misurazione e Valutazione dei Risultati*", approvato con deliberazione della G.C. n.20 del 21.12.2010.

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

La contrattazione decentrata prevede nuove progressioni economiche con decorrenza 01.07.2020 per le categorie B e C, secondo i criteri stabiliti dall'art.12 del CCI sottoscritto il 23.12.2019, sono attribuite ad una quota limitata di dipendenti.

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

I Risultati attesi con la sottoscrizione del contratto sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale ( P.E.G./ 2020 – Piano della Performance/2020), al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

**Il Responsabile del servizio finanziario**  
**Rag. Loredana Durbiano**  
**F.to in originale**

**Il Segretario Comunale**  
**dott.ssa Marcella Di Mauro**  
**F.to in originale**