



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
**Provincia di Verona**

Negrar di Valpolicella, 24/12/2021

**OGGETTO: Sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021**

Premesso che:

- in data 17/12/2021 è stata sottoscritta, dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (C.C.D.I.) - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021;
- in data 18/12/2021, il Segretario Generale/Responsabile del Servizio Risorse Umane ha trasmesso l'ipotesi di C.C.D.I. al Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi e per gli effetti dell'art. 8, comma 6 del CCNL 21/5/2018, corredata della relazione illustrativa e tecnico-finanziaria;

Viste:

- la certificazione del Collegio dei Revisori dei conti n. 14 in data 21/12/2021, acquisita agli atti dell'Ente al prot. n. 34749 del 22/12/2021, attestante la compatibilità economico-finanziaria e normativa del sopra citato accordo;
- la deliberazione n. 169 del 23/12/2021 con la quale la Giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di accordo siglata in data 17/12/2021 riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021 ed ha autorizzato il Segretario Generale/Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del CCDI;

**SI SOTTOSCRIVE IN VIA DEFINITIVA**

l'allegato Accordo, la cui Ipotesi è stata siglata in data 17/12/2021, riguardante il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2021, di cui la Giunta Comunale ha preso atto con la sopra citata deliberazione n. 169 del 23/12/2021.

Il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
Il Segretario Generale  
f.to dott.ssa Todeschini Giuliana

La Delegazione trattante di parte sindacale

f.to Antolini Franco CISL – FP

f.to Rossoni Elisabetta CIGL - FP



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
Provincia di Verona

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DISTRIBUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE  
PERSONALE DIPENDENTE - ANNO 2021**

L'anno duemilaventuno il giorno diciassette del mese di dicembre, a seguito di incontri per la definizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente anno 2021, le parti negoziali, composte dalla Delegazione trattante di parte pubblica e di parte sindacale, sottoscrivono l'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo – distribuzione del fondo risorse decentrate personale dipendente – anno 2021.

<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA</b>	<b>firma</b>
<b>Todeschini Giuliana</b> Presidente Delegazione Trattante	firmato
<b>Bronzato Giulia</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
<b>Ceschi Martina</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
<b>Cipollaro Rossella</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
<b>Furia Gabriele</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
<b>Marin Gianna</b> Responsabile di Posizione Organizzativa	firmato
<b>Grison Roberto</b> Sindaco- con delega al personale	firmato
<b>DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE</b>	<b>firma</b>
<b>Lavarini Angelina Lorenzina</b> RSU C.I.S.L. – F.P.	
<b>Righetti Diego</b> RSU C.I.S.L. - F.P.	
<b>Zampini Simone</b> RSU C.I.S.L. – F.P.	
<b>Antolini Franco</b> SAS – C.I.S.L. - F.P.	firmato
<b>Dalle Pezze Elisa</b> RSU – C.G.I.L. - F.P.	
<b>Rossoni Elisabetta</b> Federazione Territoriale – C.G.I.L. - F.P.	firmato

Premesso che, in data 21/5/2018 è stato stipulato in via definitiva il Contratto Collettivo Nazionale di lavoro del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018;

Visto l'art. 7, comma 4 del succitato C.C.N.L. del 21/5/2018, il quale individua le materie che sono oggetto di contrattazione integrativa;

Visto altresì l'art. 8 del C.C.N.L. del 21/5/2018, il quale dispone che *"Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale"*;

Visto l'art. 23, comma 2 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 a 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 [...]"* (€ 314.970,13);

Visti:

- l'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019 (c.d. Decreto "Crescita") che modifica la modalità di calcolo del tetto del salario accessorio introdotto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;
- il D.M. 17/3/2020 (attuativo del D.L. 34/2019) che stabilisce *"Il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018"*;
- la tabella 15 del conto annuale anno 2020 (rilevazione anno 2021);

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 145 del 02/12/2021:

- è stato costituito il fondo delle risorse decentrate personale dipendente anno 2021 per un importo complessivo di € 265.497,00 così suddiviso:
  - Risorse stabili € 213.347,41
  - Risorse variabili soggette al limite € 15.212,65
  - Risorse variabili non soggette al limite € 36.936,94
- l'Amministrazione ha fornito il seguente indirizzo alla Delegazione trattante di parte pubblica:
  - di destinare € 12.000,00 alle progressioni economiche orizzontali (PEO), da assegnare ai sensi della normativa vigente in materia e del relativo Regolamento";

Dato atto che il fondo per le risorse decentrate anno 2021, così come costituito rispetta:

- i vincoli imposti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 = € 314.970,13;
- il limite della tabella 15 del conto annuale 2020 (rilevazione anno 2021) = € 371.290,97

Visti gli art.li 67 e 68 del C.C.N.L. 21/5/2018, ad oggetto rispettivamente *"Fondo risorse decentrate: costituzione"* e *"Fondo risorse decentrate: utilizzo"*;

Precisato che in data 21/12/2018 è stato stipulato il C.C.D.I. normativo triennio 2019-2021;

Le parti definiscono quanto segue:

#### **ART. 1**

##### **Campo di applicazione, durata e decorrenza del contratto**

L'accordo economico è riferito al periodo dal 01 gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Destinatario del presente contratto è il personale del Comune di Negrar di Valpolicella con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, purché continuativo per la durata di almeno 9 mesi durante l'arco temporale del periodo di riferimento. Gli istituti di cui al presente accordo si intendono pattuiti fino

alla costituzione del FRD per l'esercizio successivo, salva espressa apposizione del termine o individuazione specifica del periodo o disdetta delle parti ovvero diversa disposizione della normativa generale e del C.C.N.L. di riferimento.

## **ART. 2**

### **Destinazione del fondo delle risorse decentrate anno 2021**

Il totale del fondo delle risorse decentrate anno 2021, di cui all'art. 67 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, viene utilizzato per le finalità di cui all'art. 68 del medesimo C.C.N.L., nelle forme precisate nell'allegato A) quale parte integrante del presente Accordo.

## **ART. 3**

### **Progressioni economiche orizzontali**

#### **(art. 16, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

L'istituto della progressione economica orizzontale (PEO) si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018 e dalla legge.

Le parti concordano di destinare una quota del fondo parte stabile anno 2021 pari ad € 12.000,00 alle progressioni economiche orizzontali, da effettuarsi sulla base dei criteri di cui al "Regolamento per la disciplina dell'attribuzione della progressione economica orizzontale", allegato B) al C.C.D.I. parte economica anno 2020.

## **ART. 4**

### **Indennità di turno**

#### **(art. 23, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Per l'indennità di turno le parti confermano i criteri e i valori delle indennità previsti dall'art. 23 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018 e dall'art. 22 del C.C.D.I. parte normativa 2019/2021.

La corresponsione dell'indennità viene effettuata mensilmente, unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello di svolgimento dell'attività, subordinatamente all'invio, da parte del Responsabile del servizio competente, al Servizio Risorse Umane del prospetto riepilogativo dei dipendenti aventi diritto, entro i primi 5 (cinque) giorni del mese successivo.

## **ART. 5**

### **Proventi delle violazioni al Codice della Strada**

#### **(art. 56-quater, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Una quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi per violazioni previste dal Codice della Strada è stata destinata, ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 e dell'art. 56-quater del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, al finanziamento di un progetto di potenziamento dei servizi di sicurezza urbana e controllo stradale.

Il progetto denominato "Più agenti per strada" è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 48 del 13/5/2021 per un importo di € 3.402,00 (al netto degli oneri a carico dell'Ente).

## **ART. 6**

### **Indennità di servizio esterno personale Polizia Locale**

#### **(art. 56-quinquies, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Ai sensi dell'art. 56-quinquies del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, al personale che in via continuativa rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza (per almeno metà dell'orario lavorativo giornaliero) compete una indennità giornaliera di € 2,00.

## **ART. 7**

### **Compensi ai messi notificatori**

#### **(art. 67, comma 3, lett. f. C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. f) del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018, viene riconosciuto un bonus al personale che esegua notificazioni per conto dell'amministrazione finanziaria. Per l'anno 2021 le risorse complessivamente stanziare sono pari ad € 150,00.

**ART. 8**  
**Produttività**

**(art. 68, comma 2, lett. a. e b., C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

In applicazione dell'art. 10 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 le risorse destinate alla produttività anno 2021 sono ripartite tra "Performance organizzativa e "Performance individuale". Una quota pari al 50% dell'importo totale della produttività è destinato a premiare la performance organizzativa.

Il restante 50% è destinato a premiare la performance individuale.

L'erogazione dei premi di produttività avverrà a consuntivo, secondo le procedure e i criteri previsti nel sopra citato C.C.D.I.

**ART. 9**  
**Differenziazione del premio individuale**  
**(art. 69, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente, è attribuita una maggiorazione del premio correlato alla performance individuale, che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi.

*La metodologia si articola nelle seguenti fasi:*

- a) determinare preventivamente, nell'ambito delle risorse destinate a tale finalità, l'ammontare medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale da riconoscere al personale valutato positivamente;*
- b) in sede di contrattazione integrativa, definire il valore della maggiorazione del premio individuale, da riconoscere ai dipendenti che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, in misura comunque non inferiore al 30% del valore medio dei premi come determinati alla lett. a);*
- c) determinare, sempre in sede di contrattazione integrativa, una limitata quota massima di personale valutato cui dovrà essere riconosciuta la maggiorazione di premio individuale, nell'importo di cui alla lett. b);*
- d) dalle complessive risorse destinate ai premi individuali, di cui alla lett. a), prelevare quelle destinate alla corresponsione della maggiorazione, calcolandole sulla base del valore della stessa, ai sensi della lett. b), e della limitata quota di personale di cui alla lett. c).*

Per l'anno 2021 la misura della maggiorazione del premio individuale è pari al 30% del valore medio pro-capite del premio collegato alla performance individuale, ed è attribuita ad un dipendente per Settore, che risulti aver conseguito la valutazione annua della performance individuale più elevata; a parità di valutazione la maggiorazione viene attribuita al/alla dipendente inquadrato/a nella categoria e nella classe economica inferiore e, in caso di ulteriore parità, al/alla dipendente con la maggiore anzianità di servizio.

**ART. 10**  
**Indennità condizioni di lavoro**  
**(art. 70-bis, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, nonché attività disagiate e maneggio valori viene corrisposta un'unica "indennità condizioni di lavoro" commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività.

- I fattori rilevanti di **disagio** e di **rischio** e criteri per l'erogazione della relativa indennità sono indicati nell'art. 13 del C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021.

Al personale individuato viene corrisposta una indennità quantificata come segue:

- a) per lo svolgimento di attività disagiate: € 30,00 mensili;
- b) per lo svolgimento di attività esposte a rischi: € 30 mensili;

- Attività di **maneggio valori**

Per attività di maneggio si intende quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese di valori monetari, da intendersi non solo come denaro contante ma anche valori che, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto, buoni benzina, voucher ecc. Non rientrano invece nella fattispecie che dà diritto all'indennità i pagamenti effettuati con il sistema POS, PagoPA o attraverso sportelli telematici.

➤ Criteri per il calcolo dell'indennità di maneggio valori:

<b>valori maneggiati/anno</b>	<b>indennità giornaliera</b>
da € 500,00	€ 0,50
da € 2.500,00	€ 1,00
da € 5.000,00	€ 1,50
da € 10.000,00	€ 2,00
da € 20.000,00	€ 2,50

La corresponsione dell'indennità al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato, viene effettuata, in un'unica soluzione, in via posticipata, sulla base dei dati desunti dai rendiconti annuali resi dagli Agenti contabili, trasmessi dal Servizio Ragioneria.

#### **ART. 11**

##### **Compensi ISTAT**

**(art. 70-ter, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Ai sensi dell'art. 70-ter del CCNL 21/5/2018, possono essere corrisposti specifici compensi al personale impiegato in attività connesse ad indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti purché rese al di fuori dell'ordinario orario di lavoro e che risultino dal sistema di rilevamento delle presenze. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfettario riconosciuto dall'ISTAT e dagli Enti/Organismi pubblici autorizzati per legge.

Il contributo è onnicomprensivo di tutte le spese, per cui la quota che residua dopo la sottrazione della parte destinata alla copertura delle spese generali del Comune è destinata a coprire tutti gli oneri: incentivo lordo al personale, oneri contributivi e assicurativi e Irap.

Il Responsabile competente, con proprio atto individua il personale, programma le attività ed i tempi delle stesse, assegna i compiti e stabilisce il relativo budget di risorse per il pagamento degli incentivi di cui trattasi.

#### **ART. 12**

##### **Indennità per specifiche responsabilità**

**(art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B e C, può essere riconosciuta una indennità per "specifiche responsabilità", in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 21/5/2018.

Il Regolamento allegato B) al presente C.C.D.I. disciplina la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità per "specifiche responsabilità".

A seguito dell'attivazione delle progressioni economiche orizzontali per il triennio 2020/2022 finanziate dalla parte stabile del fondo salario accessorio, le parti concordano di destinare per l'anno 2021 alle indennità di cui al presente articolo una quota del fondo pari ad € 15.000,00.

#### **ART. 13**

##### **Indennità per specifiche responsabilità**

**(art. 70-quinquies, comma 2 del C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

E' prevista un'indennità di € 350,00 annui lordi al personale, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di Stato Civile, di Anagrafe ed Ufficiale Elettorale nonché di Responsabile dei tributi stabiliti 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.

In tutte le fattispecie sopra indicate è indispensabile il preventivo e formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge).

L'indennità di cui al presente articolo è corrisposta annualmente, a seguito di autorizzazione alla liquidazione rilasciata dal competente Responsabile di Settore, attestante lo svolgimento integrale delle attività che comportano "specifiche responsabilità" attribuite con i relativi provvedimenti di incarico; eventuali mutamenti dello stato di fatto che hanno determinato il riconoscimento dell'indennità di "specifiche responsabilità" devono essere tempestivamente comunicati al Servizio Risorse Umane.

L'indennità di cui al presente articolo non è cumulabile con qualsiasi altra tipologia di indennità per responsabilità (art. 70-quinquies, comma 1, C.C.N.L. 21/5/2018); nel caso ricorrano le fattispecie legittimanti, al/alla dipendente compete quella di importo maggiore.

#### **ART. 14**

##### **Compensi al personale impegnato nella celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili**

Ai sensi dell'art. 67, comma 3, lett. a) del C.C.N.L. 21/5/2018 è previsto che il Fondo salario accessorio – parte variabile, sia integrato annualmente di una quota derivante dalle tariffe che l'utenza è tenuta a pagare per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

Per l'anno 2021 le risorse complessivamente stanziare per le indennità derivanti dalla celebrazione dei matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune sono pari ad € 2.250,00. Le risorse sono state calcolate in ragione della percentuale massima del 50% delle entrate previste per i matrimoni e/o unioni civili presso gli edifici di interesse storico ed artistico del Comune.

Per l'anno 2021, la ripartizione delle risorse disponibili al personale che avrà espletato l'attività aggiuntiva connessa alla celebrazione dei matrimoni civili e/o unioni civili è effettuata riservando:

- a) Il 60% delle risorse disponibili al personale che predispone gli atti di stato civile;
- b) Il 40% delle risorse disponibili al personale che accompagna il celebrante.

Il compenso sarà erogato a consuntivo dopo la rendicontazione e valutazione, da parte del Responsabile del servizio interessato, dell'attività aggiuntiva effettuata a favore di terzi paganti.

#### **ART. 15**

##### **Trattamenti accessori previsti da specifiche disposizioni di legge Incentivi IMU e TARI Incentivi funzioni tecniche**

Per la disciplina relativa agli incentivi per recupero IMU e TARI di cui all'art. 1, comma 1091, Legge 145/2018 e degli incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i., il C.C.D.I. rinvia agli specifici regolamenti adottati dall'Ente.

#### **ART. 16**

##### **Retribuzione di risultato dei titolari di Posizioni Organizzativa (art. 15, C.C.N.L. Funzioni Locali 21/5/2018)**

Le parti prendono atto che per l'anno 2021, a seguito di cessazioni e nuove assunzioni di personale incaricato di Posizione Organizzativa, lo stanziamento destinato alla retribuzione di posizione e di risultato dei Responsabili di Settore incaricati di Posizione Organizzativa è di complessivi € 90.200,00 (anno 2020 = 93.750,00).

Per l'anno 2021, nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le Posizioni Organizzative, viene destinata una quota pari al 18% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime Posizioni Organizzative.

#### **ART. 17**

##### **Fondo lavoro straordinario**

Il fondo lavoro straordinario per l'anno 2021 è quantificato in € 25.000,00, da distribuire sulla base delle effettive prestazioni rese da ogni singolo dipendente, previa autorizzazione del Responsabile del Settore cui appartiene il/la dipendente.

#### **ART. 18**

##### **Somme non utilizzate**

Le somme non utilizzate in corso d'anno per le voci del salario accessorio di cui alle seguenti indennità:

- condizioni di lavoro (disagio, rischio e maneggio valori)
- turno
- specifiche responsabilità
- servizio esterno

del presente accordo sono portate in aumento delle risorse per i premi di cui all'art. 8 (performance individuale).

#### **ART. 19**

##### **Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente previsto nel presente C.C.D.I., si fa riferimento al C.C.D.I. parte normativa triennio 2019/2021 sottoscritto definitivamente il 21/12/2018.

Il presente accordo resta confermato, in quanto applicabile, fino alla sottoscrizione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

Allegato A): Ripartizione fondo risorse decentrate anno 2021

Allegato B): Regolamento "specifiche responsabilità"

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA**

Presidente Delegazione Trattante  
f.to *Todeschini Giuliana*

Responsabile di Posizione Organizzativa  
f.to *Bronzato Giulia*

Responsabile di Posizione Organizzativa  
f.to *Ceschi Martina*

Responsabile di Posizione Organizzativa  
f.to *Cipollaro Rossella*

Responsabile di Posizione Organizzativa  
f.to *Furia Gabriele*

Responsabile di Posizione Organizzativa  
f.to *Marin Gianna*

Sindaco- con delega al personale  
f.to *Grison Roberto*

#### **DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE**

Federazione Territoriale C.I.S.L. - F.P.  
f.to *Antolini Franco*

Federazione Territoriale C.G.I.L. - F.P.  
f.to *Rossoni Elisabetta*

**DISTRIBUZIONE RISORSE DECENTRATE ANNO 2021**

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016: 314.970,13 €

LIMITE DI RIFERIMENTO ANNO 2016 - TABELLA 15 CONTO ANNUALE 2020 (rilevazione anno 2021): 371.290,97 €

**TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021****265.497,00 €****Risorse stabili**

213.347,41 €

**Risorse variabili**

52.149,59 €

**Art. 68 CCNL 21/5/2018 - Destinazione risorse stabili****Fondo risorse stabili****213.347,41 €****A) Progressioni Orizzontali**

in godimento al 31/12/2020 anno precedente

74.000,00 €

nuove risorse da assegnare anno 2021 - art. 68, comma 2, lett. j), C.C.N.L. 21/5/2018

12.000,00 €

**B) Indennità di comparto**

31.700,00 €

**Totale distribuzione risorse stabili (A+B)****117.700,00 €**

C) Residuo risorse stabili da distribuire

95.647,41 €

**D) Fondo risorse variabili****52.149,59 €****residuo risorse da distribuire (C+D)**

147.797,00 €

**Art. 68, COMMA 2, C.C.N.L. 21/5/2018**

lett.a)	Performance organizzativa		43.328,98 €
lett.b)	Performance individuale		43.328,98 €
lett.c)	Indennità condizioni lavoro		6.000,00 €
		<i>disagio</i>	950,00 €
		<i>rischio</i>	950,00 €
		<i>maneggio valori</i>	4.100,00 €
lett.d)	Indennità di turno		10.850,00 €
lett.e)	Compensi specifiche responsabilità:		19.200,00 €
		<i>art. 70-quinquies, comma 1 C.C.N.L. 21/5/2018</i>	15.000,00 €
		<i>art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018 - Ufficiale Stato Civile/Anagrafe</i>	3.500,00 €
		<i>art. 70-quinquies, comma 2, C.C.N.L. 21/5/2018 - Archivistici Informatici</i>	700,00 €
lett.f)	indennità di funzione e servizio esterno		3.600,00 €
lett.g)	compensi previsti da disposizioni di legge		15.686,94 €
		<i>incentivi recupero TARI E IMU</i>	4.675,99 €
		<i>compensi ISTAT</i>	3.765,00 €
		<i>incentivi FUNZIONI TECNICHE</i>	7.245,95 €
lett.h)	BONUS messi notificatori		150,00 €
L. n. 449/1997 art. 43	bonus performance matrimoni		2.250,00 €
lett.g)	obiettivi aggiuntivi piano performance		3.402,10 €
		<i>progetto art. 208 Codice della Strada</i>	3.402,10 €
			147.797,00 €
<b>TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2021</b>			<b>265.497,00 €</b>



**COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA**  
**Provincia di Verona**

**Regolamento**  
**per la disciplina dell'istituto delle**  
**"specifiche responsabilità"**  
**art. 70-quinquies, comma 1**  
**C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 21/5/2018**

## Indice

Art. 1 – Finalità	pag. 3
Art. 2 – Destinatari	pag. 3
Art. 3 – Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità	pag. 3
Art. 4 – Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità	pag. 6
Art. 5 – Informazione	pag. 6
Art. 6 – Divieto di cumulo	pag. 6
Art. 7 – Dipendenti a tempo parziale	pag. 6
Art. 8 - Tempi e modalità di conferimento. Durata e tempi di erogazione	pag. 6
Art. 9 - Revoca dell'incarico	pag. 7
Art. 10 – Disposizioni finali	pag. 7

## **Art. 1 Finalità**

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, può essere riconosciuta una indennità per "specifiche responsabilità", in applicazione dell'art. 70-quinquies, comma 1 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (di seguito C.C.N.L.) Comparto Funzioni Locali 21/5/2018.

Il presente Regolamento disciplina la graduazione e le modalità di erogazione dell'indennità per "specifiche responsabilità".

## **Art. 2 Destinatari**

L'indennità "specifiche responsabilità" di cui all'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. 21/5/2018, il cui importo complessivo sarà definito annualmente in sede di Delegazione trattante, può essere assegnata ai dipendenti del Comune di Negrar di Valpolicella appartenenti alle categorie giuridiche B e C, con esclusione del personale di categoria giuridica D e del personale incaricato di posizione organizzativa, ai quali siano affidati, dai competenti Responsabili di Settore, compiti aventi contenuti significativi e qualificanti e/o incarichi che impongano l'assunzione diretta di responsabilità di iniziative e di risultato, di gruppo o di procedimento, che possono variare nel tempo in base alle effettive esigenze organizzative, **che siano effettivamente aggiuntivi rispetto a quelli previsti dalla declaratoria della categoria di appartenenza (C.C.N.L. 31/3/1999 Comparto Regioni/Autonomie Locali).**

La dizione "*specifiche responsabilità*" non coincide con la dizione "responsabilità del procedimento", pertanto non è sufficiente l'assegnazione di una responsabilità di procedimento per far sorgere il diritto al compenso.

In nessun caso il compenso per specifiche responsabilità può essere utilizzato per remunerare mansioni superiori previste dall'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001.

## **Art. 3 Modalità di graduazione dell'indennità relativa a specifiche responsabilità**

La graduazione dell'indennità avviene sulla base dei seguenti criteri:

a) Procedimenti complessi gestiti

Responsabilità collegate ad attività per la realizzazione delle quali è necessario gestire provvedimenti complessi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti aventi anche rilevanza esterna con esclusione della firma dell'atto finale e che denotano la necessità di relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali ecc.). La complessità rileva tenendo conto di molteplici elementi, quali la farraginosità e la continua evoluzione del quadro normativo, la mancanza di univoci orientamenti giurisprudenziali e della prassi in materia, la stratificazione delle fonti normative.

b) Sottoscrizione di procedimenti amministrativi, qualità e quantità dei procedimenti e delle risorse  
Almeno n. 3 procedimenti

c) Complessità tecnica/amministrativa

Responsabilità collegate ad attività che richiedono competenze specialistiche di rilievo intese come necessità di specifiche competenze tecniche e/o amministrative, di frequente aggiornamento, di formazione professionale specifica, necessità di conoscenza e capacità di utilizzo di apparecchiature e/o programmi informatici molto avanzati e/o particolarmente complessi;

d) Correlazione delle attività proprie con quelle degli altri uffici;

- e) Livello di autonomia per lo svolgimento di competenze attribuite o di attività di studio particolarmente rilevanti  
Livello di autonomia operativa o di incidenza nelle attività di supporto tecnico alle decisioni assunte dal proprio Responsabile di Settore e, più in generale, dall'Ente;
- f) Direzione e/o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati  
Responsabilità organizzativa relativa alla direzione o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati;
- g) Attività che richiedono un'innovazione gestionale  
La graduazione avviene attraverso l'attribuzione, a ciascuna indennità, di punteggi parametrici riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione

La graduazione avviene attraverso l'attribuzione di punteggi parametrici, da parte dei singole Posizioni Organizzative, riferiti ad ogni singolo elemento di valutazione, nell'ambito del punteggio massimo attribuibile a ciascuno di essi, così come indicato nella tabella sotto riportata:

**SCHEDA DI VALUTAZIONE INDENNITÀ SPECIFICHE RESPONSABILITÀ**

ANNO .....

DIPENDENTE.....

CATEGORIA .....

SETTORE/SERVIZIO .....

<b>RIFERIMENTO DELLA VALUTAZIONE</b>	punti da 0 a 3
<b>A) RESPONSABILITÀ</b>	
<b>Sottoscrizione di procedimenti amministrativi, qualità e quantità dei procedimenti e delle risorse</b> lett. a), b)	Almeno n. 3 procedimenti complessi
<b>Attribuzione di compiti di responsabile di uffici o di direzione e/o coordinamento di attività o di personale</b> lett. f)	Responsabilità organizzativa relativa alla direzione e/o coordinamento di unità operative semplici o complesse o di squadre di operai o gruppi di lavoro appositamente individuati
<b>B) PROFESSIONALITÀ</b>	
<b>Conoscenze tecnico giuridiche</b> lett. c)	Sono richieste contestualmente buone conoscenze giuridiche e tecniche derivanti da esperienze nel servizio
<b>C) COMPLESSITÀ</b>	
<b>Complessità</b> lett. e), g)	Presenza di attività che richiedono soluzioni complesse a causa di variabilità interna/esterna
<b>Relazioni interne</b> lett. d)	Presenza significativa di relazioni di tipo organizzativo con altre posizioni finalizzate alla risoluzione di problemi complessi
<b>Relazioni esterne</b>	Presenza significativa di relazioni propositive con istituzioni o utenti
<b>Totale complessivo</b>	

Per ricevuta:  
Il/la dipendente

Il/La Responsabile di Settore

data \_\_\_\_\_

firma \_\_\_\_\_

Gli importi economici, corrispondenti ai punteggi definiti in funzione della scheda sopra riportata, sono determinati in ragione all'ammontare annuale complessivo delle risorse stanziare nel Fondo salario accessorio, per il finanziamento delle indennità per specifiche responsabilità.

Ogni importo economico da attribuire alla singola indennità si ottiene dividendo il monte delle risorse disponibili per la somma dei punteggi attribuiti a tutte le schede e moltiplicando per il singolo punteggio attribuito ad ogni scheda.

#### **Art. 4**

##### **Modalità di individuazione delle specifiche responsabilità**

Ciascun Responsabile di Settore elabora e presenta una proposta contenente l'elenco delle "specifiche responsabilità" che, ove assegnate ad un singolo ufficio/unità organizzativa, possono comportare l'attribuzione dell'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 1 del C.C.N.L. 21/5/2018.

Il collegio dei Responsabili di Settore, costituito da tutti i Responsabili titolari di Posizione Organizzativa, coordinati del Segretario Generale e con il supporto dell'Ufficio Personale, procede all'eventuale integrazione o modifica delle proposte iniziali, all'individuazione definitiva delle specifiche responsabilità tenendo conto delle risorse disponibili e all'assegnazione del punteggio per la graduazione delle indennità. Il Nucleo di Valutazione o Organismo Indipendente di Valutazione valida il verbale scaturito dalle operazioni precedenti o ne chiede motivatamente la modifica.

I Responsabili di Settore, ciascuno per propria competenza, provvedono alla formale assegnazione dei procedimenti e/o degli incarichi ai dipendenti in possesso delle necessarie competenze.

L'elenco dei procedimenti e/o degli incarichi, sottoscritto dal/dalla dipendente, deve essere allegato alla relativa scheda di valutazione dell'indennità "specifiche responsabilità.

L'attribuzione dell'indennità verrà determinata in sede di contrattazione in proporzione alla somma annualmente destinata a tale indennità.

Gli importi al 31/12 saranno confermati, salvo conguaglio (in più o in meno).

#### **Art. 5**

##### **Informazione**

Le fattispecie individuate dai Responsabili di Settore in applicazione dei criteri di cui al precedente art. 3 ed in stretta correlazione al vigente assetto organizzativo dell'Ente, saranno oggetto di preventiva informazione da esercitarsi nelle forme dovute.

#### **Art. 6**

##### **Divieto di cumulo**

Il trattamento accessorio per le specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del C.C.N.L. 21/5/2018 non è cumulabile con quello previsto dall'art. 56-sexies del C.C.N.L. 21/5/2018.

Nel caso in cui ricorrano diversi contemporanei presupposti, al/alla dipendente è corrisposta l'indennità di valore economico più elevato.

#### **Art. 7**

##### **Dipendenti a tempo parziale**

Gli importi annuali sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato nel proprio contratto individuale di lavoro.

#### **Art. 8**

##### **Tempi e modalità di conferimento Durata e tempi di erogazione**

I Responsabili di Settore, ognuno per la propria competenza, adottano un provvedimento che individua i destinatari delle indennità di cui agli articoli che precedono.

Gli incarichi che danno diritto all'indennità per specifiche responsabilità decadono al 31 dicembre di ogni anno solare, salvo proroga.

Nel provvedimento di attribuzione, in casi eccezionali, può essere stabilita una durata inferiore all'anno.

Il periodo temporale di assegnazione non può superare quello dell'incarico di Posizione Organizzativa.

La mobilità interna fra Settori, comportando il mutamento della situazione lavorativa precedente, implica l'automatica decadenza della posizione di "particolare responsabilità" e la contestuale perdita dell'indennità dalla data del trasferimento; l'indennità è pertanto attribuita proporzionalmente ai giorni di esercizio effettivo prima del trasferimento.

L'indennità "specifiche responsabilità" è corrisposta annualmente, a seguito di autorizzazione alla liquidazione rilasciata dai competenti Responsabili di Settore, attestante lo svolgimento integrale delle attività che comportano specifiche responsabilità attribuite con i relativi provvedimenti di incarico.

### **Art. 9**

#### **Revoca dell'incarico**

Durante il periodo di incarico, il Responsabile di Posizione Organizzativa, a seguito di accertamento di inadempienze o risultati negativi da parte del/della dipendente, può revocare l'incarico affidato con provvedimento motivato e previa assicurazione del principio del contraddittorio.

Gli incarichi di specifica responsabilità decadono e pertanto devono essere revocati dal Responsabile di Posizione Organizzativa a seguito di processi di riorganizzazione o al venir meno delle motivazioni di necessità e/o opportunità che hanno determinato il conferimento dell'incarico.

### **Art. 10**

#### **Disposizioni finali**

Per quanto non espressamente disciplinato dal presente Regolamento si rinvia alle norme dei vigenti C.C.N.L. e dei C.C.D.I., che disciplinano la materia.