

**Accordo sulla modifica art. 11 del Contratto Contratto Collettivo Integrativo
personale non dirigente Triennio 2019 – 2021
-sottoscrizione definitiva-**

In data 28 dicembre 2020 alle ore 11.00, presso la sede del Settore Economico Finanziario e Gestione delle Risorse Umane / Controllo di Gestione del Comune di Casale Monferrato, ha avuto luogo l'incontro della delegazione trattante per la stipula definitiva dell'accordo sulla modifica dell'art. 11 Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Atteso che in data 15/12/2020 è stato sottoscritto dalla delegazione trattante il preliminare accordo relativo alla citata modifica art.11 Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 - 2021;

Preso atto che:

- l'art. 8 comma 6 del C.C.N.L. 21/05/2018 prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri" sia effettuato dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001";
- in data 21/12/2020 il Collegio dei Revisori dei Conti ha dichiarato che nulla si rileva in merito alla modifica art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 – 2021 con i vincoli di bilancio;

Atteso inoltre che con propria deliberazione n. 469 del 22/12/2020 la Giunta Comunale ha autorizzato il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva dell'accordo sulla modifica art. 11 Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 – 2021;

SI APPROVA DEFINITIVAMENTE

L'accordo inerente la modifica art. 11 del Contratto Collettivo Integrativo (C.C.I.) del personale non dirigente del Comune di Casale Monferrato triennio 2019 – 2021, allegato A) al presente accordo di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Delegazione di parte sindacale

Delegazione di parte pubblica

JILFP
 TSC-PP
 int bo
 KC
 CIL EP
 D. S. L.
 V. H.

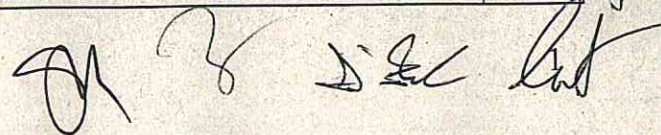
[Handwritten signature]

**MODIFICA ALL'ART. 11 DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO
PERSONALE NON DIRIGENTE TRIENNIO 2019 – 2021**

Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

1. L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:
- Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Dirigente, con atto scritto, 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. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
 - Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
 - In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. Il Comitato di Direzione provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.
2. Le fattispecie alle quali il Dirigente dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) RESPONSABILITA'		Punti
i) Numero di collaboratori		
• Ininfluente	minore o uguale a 1	1
• Basso	da 2 a 4	2
• Medio	da 5 a 8	3
• Alto	da 9 a 11	4
• Elevato	maggiore di 11	5
ii) Responsabilità professionale		
• Ininfluente	nessuna assunzione di responsabilità individuale verso terzi	1
• Bassa	limitata assunzione di responsabilità individuale verso terzi	2
• Media	media assunzione di responsabilità individuale verso terzi	3
• Alta	assunzione di rilevante responsabilità individuale verso terzi	4
• Elevata	assunzione di prevalente responsabilità individuale verso terzi	5
b) COMPLESSITA'		Punti
i) Eterogeneità delle funzioni.		
• Ininfluente	poche attività esclusivamente omogenee	1
• Bassa	attività esclusivamente omogenee	2
• Media	attività relativamente eterogenee	3
• Alta	attività altamente diversificate	4
• Elevata	molte attività altamente diversificate	5



ii) Processi operativi		
• Ininfluyente	attività routinarie, prevedibili, con soluzioni di base	1
• Basso	attività stabili, con soluzioni a bassa innovazione.	2
• Medio	attività prefigurabili, con necessità di interpretazione delle procedure, soluzioni motivate e media innovazione	3
• Alto	attività non prevedibili, con necessità di costruzione delle procedure, soluzioni originali e alta innovazione	4
• Elevato	attività interdisciplinari, con necessità di approfondita competenza in più ambiti, soluzioni originali e alta innovazione	5
iii) Quadro delle relazioni		
• Ininfluyente	relazioni interne stabili e codificate	1
• Basso	relazioni esterne e/o interne di normale complessità	2
• Medio	relazioni esterne e/o interne di relativa complessità	3
• Alto	relazioni esterne ed interne instabili e di particolare complessità	4
• Elevato	relazioni esterne ed interne particolarmente instabili e altamente qualificate	5

c) STRATEGICITA'		Punti
i) Impatto sui risultati dell'Ente		
• Ininfluyente	non particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	1
• Basso	poco influente sia rispetto ai risultati qualitativi che sui risultati economico finanziari dell'Ente	2
• Medio	influyente o rispetto ai risultati qualitativi o rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	3
• Alto	influyente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	4
• Elevato	particolarmente influente sia rispetto ai risultati qualitativi che rispetto ai risultati economico finanziari dell'Ente	5

3. In relazione al punteggio conseguito, viene stilata una graduatoria da cui individuare le posizioni assegnatarie dell'indennità.

Le stesse, vengono graduate come segue:

posizione	da punti- a punti	valore
A	18-19	€ 1.000,00
B	20-21	€ 1.100,00
C	22-23	€ 1.200,00
D	24-25	€ 1.300,00
E	26-27	€ 1.500,00
F	28-30	€ 2.000,00

4. La posizione di responsabilità è attribuita con atto di organizzazione del Dirigente interessato, che vi provvede individuando il dipendente cui assegnare la responsabilità tra quelli già incardinati nel servizio.

5. L'attribuzione d'indennità ha validità annuale ed è:

- a) Erogata in unica soluzione annuale.
 - b) Non è assegnata qualora venga conseguita nel biennio precedente una valutazione della performance individuale inferiore al 60%, nel sistema di valutazione in vigore.
 - c) Revocata a seguito di irrogazione di sanzione disciplinare di valore superiore alla competenza del Dirigente di settore o a seguito di valutazione della performance individuale, nel biennio precedente, inferiore al 60% nel sistema di valutazione in vigore.
 - d) E' proporzionata ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).
6. Le quote d'indennità di cui al presente articolo, eventualmente non distribuite nell'anno di competenza, contribuiscono ad incrementare il fondo per la produttività collettiva del medesimo anno, da distribuire secondo le modalità previste dal presente C.C.I.

