



COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila

Piazza della Libertà, 1 – Tel.: 0863908300 Fax: 0863995412



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 119 del reg.	Oggetto: AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTROTTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2021
Data 29/12/2021	

L'anno duemilaventuno, il giorno 29 del mese di DICEMBRE alle ore 10:55 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata nei modi di legge, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

			Presenti	Assenti
Nazzarro	Velia	Sindaco	X	
Lugini	Gianpaolo	Vice Sindaco	X	
Arcangeli	Federica	Assessore	X	
Di Natale	Simone	Assessore		X
Muzi	Lorenza	Assessore		X

Partecipa il Segretario Comunale dott. Francesco Cerasoli

Assume la presidenza il Sindaco che, verificato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: **"AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEL CONTROTTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ANNO 2021 "** - e ritenutala meritevole di accoglimento;

Visti i pareri espressi sulla proposta di deliberazione dai responsabili dei servizi interessati, ai sensi dell'art. 49 c. 1 T.U. D.Lgs. 267/2000;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione che, allegata al presente provvedimento, ne costituisce parte integrale e sostanziale.

LA GIUNTA COMUNALE

Considerata l'urgenza che riveste l'esecuzione dell'atto,
Con voto unanime,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione Immediatamente Eseguita ex art. 134/4 del D.Lgs n. 267/2000



COMUNE DI CARSOLI

Provincia dell'Aquila
Piazza della Libertà, 1 – Tel.: 0863908300 Fax: 0863995412



Proposta di DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione
del contratto collettivo decentrato integrativo - ANNO 2021**

IL PROPONENTE

Visti gli artt. 7 e 8 del C.C.N.L. stipulato il 21 maggio 2018 che, in ordine alla contrattazione decentrata, testualmente recitano:

“Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.
2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:
 - a) la RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente secondo i rispettivi ordinamenti.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1 tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56- quinquies, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri previsti ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies comma 1;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24, comma 1;
 - j) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3 per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale plurimensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;

- n) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2;
- o) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- p) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- q) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- r) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- s) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- t) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- u) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67;
- v) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- w) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art.23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. 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.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione,

presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.

8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5, corredati dalla relazione illustrativa e da quella tecnica"

Visto che, in base a tali disposizioni, in data 22.12.2021 è stata sottoscritta dalla delegazione trattante di parte pubblica, dalle R.S.U. aziendali nonché dalle OO.SS. partecipanti alle trattative l'ipotesi (PREINTESA) di contratto collettivo decentrato integrativo parte economica e normativa ANNO 2021;

Dato atto che l'ipotesi stessa è stata trasmessa, corredata della Relazione illustrativa e della Relazione tecnico-finanziaria, ai sensi dell'art. 8, comma 6, del C.C.N.L., all'organo di revisione economico-finanziaria per il prescritto parere sulla compatibilità dei costi;

Vista la certificazione trasmessa dall'Organo di Revisione, acquisita al prot. n° 9573 in data 28.12.2021 nella quale viene attestata la compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo decentrato in oggetto con i vincoli di bilancio;

Accertato che l'ipotesi definitiva del contratto è stata definita nel pieno rispetto delle norme vigenti;

Ritenuto, pertanto, di poter autorizzare la sottoscrizione del detto contratto;

Visto il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: «Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali»;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante: «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il vigente «regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi»;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per il comparto regioni – autonomie locali;

Visto lo statuto comunale;

PROPONE

- 1) Di autorizzare la sottoscrizione del "contratto collettivo integrativo anno 2021", la cui ipotesi, definita dalla delegazione trattante in data 22.12.2021, è allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dare atto che le spese derivanti dalla stipulazione del presente contratto decentrato integrativo, trovano copertura negli stanziamenti al titolo I del macroaggregato "Redditi da lavoro dipendente" nei rispettivi Missioni e Programmi (Missione 1 – programmi 2-3-4-6-7 / Missione 3 – programma 1 / Missione 8 – programma 1/ Missione 9 – programma 3 / Missione 12 / programma 9 del bilancio 2021;
- 3) Di disporre che il testo del contratto sia trasmesso, entro cinque giorni dalla sua sottoscrizione, all'A.R.A.N. e al C.N.E.L, ai sensi dell'art. 8, comma 8, del C.C.N.L.
- 4) Di disporre la pubblicazione del presente atto, nonché la pubblicazione del contratto collettivo integrativo sottoscritto dalle parti interessate, sotto la voce "Personale – Contrattazione integrativa" dell'area Amministrazione Trasparente del sito internet dell'amministrazione comunale.

IL PROPONENTE



PARERI ART. 49 T.U

IN ORDINE alla regolarità tecnica: **FAVOREVOLE**
Proposta elaborata il 29.12.2021

 Il Responsabile del Servizio

Dott.sa Sabrina Marzano

IN ORDINE alla regolarità contabile: **FAVOREVOLE**

 Il Responsabile del Servizio
Dott.ssa Anna Maria D'Andrea

Comune di CARSOLI

Provincia di L'AQUILA

PREINTESA CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE NON DIRIGENTE

- ANNO 2021 -

L'anno 2021, il giorno 22 del mese di Dicembre

la Delegazione Trattante di parte pubblica composta da:

- Francesco Cerasoli - Segretario Comunale/Presidente Delegazione Trattante parte pubblica ;
- Anna Maria D'Andrea – Responsabile Servizi Finanziari
- Sabrina Marzano - Responsabile Servizi Generali;
- Carlo Amendola – Responsabile Servizio Tecnico
- Mauro di Natale – Responsabile del Servizio Urbanistico
- Stefano Zazza – Responsabile del Servizio Vigilanza

e

la delegazione sindacale composta da:

- la Rappresentanza Sindacale Unitaria : C.G.I.L. Benedetto Angelini

.....

.....

- le Organizzazioni Sindacali Territoriali nelle persone di:

C.G.I.L.	Ezio Coletti
C.I.S.L.	Demetrio Desprini
U.I.L.	Vittoria Di Ponzio
C.S.A.	Benedetta Di Gennaro

Richiamato il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 34 del 23.04.2012 e s.m.i.

Tutto ciò premesso, le parti stipulano la presente preintesa di accordo decentrato:

1. PREMESSA

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente del Comune di CARSOLI e disciplina tutte le materie demandate alla contrattazione integrativa. Sono destinatari del contratto decentrato tutti i lavoratori in servizio presso l'ente, a tempo indeterminato e a tempo determinato, questi ultimi con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc.)

Il presente contratto collettivo integrativo decentrato ha efficacia dal 01.01.2021.

La sua durata è triennale salvo:

- modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti nazionali di lavoro che ne impongano la revisione;
- la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
- la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

Per il personale comandato o distaccato si applicano le specifiche disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti, nonché quelle previste dal presente contratto.

Le concrete modalità operative per la gestione dei diversi livelli di relazione potranno essere definite in apposito protocollo di intesa da stipulare eventualmente con la parte sindacale.

2. TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE E COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA' O RESPONSABILITA'

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE STABILI E DELLE RISORSE DECENTRATE VARIABILI

Con Determinazione dei S. Generali n. 226 del 03.12.2021 è stato costituito il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021, ai sensi del CCNL 21.05.2018.

Con deliberazione G.C. n. 109 del 09.12.2021, sono stati forniti gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione decentrata integrativa del personale non dirigente per l'anno 2021;

Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi di quanto disposto dell'art. 67 del CCNL 21.05.2018 ammonta per l'anno 2021 ad € 86.999,34 di cui:

€ 72.647,34 per risorse "stabili"
€ 9.352,00 per risorse "variabili"
€ - 3.292,62 per Adeguamento limite art. 23 c. 2 D. Lgs.vo 75/2017

Le risorse negoziabili per l'anno 2021 ammontano, detratte le somme destinate agli istituti delle progressioni economiche orizzontali (€ 30.828,03), all'indennità di comparto (€ 10.800,00) e al recupero delle somme di cui alla delibera di G.C. 8/2015 settima annualità (€ 5.989,05), alle seguenti somme:

€ 25.030,26 per risorse "stabili"
€ 9.352,00 per risorse "variabili"
€ - 3.292,62 Adeguamento limite art. 23 c. 2 D. Lgs.vo 75/2017
€ 31.089,64 (Totale risorse negoziabili)

Ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21.05.2018, si rileva l'integrazione della componente variabile del fondo con la somma di € 7.900,00 corrispondente all'1,2% del monte salari anno 1997.

DESTINAZIONE DEFINITA IN SEDE DI CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA, per un totale di Euro 31.089,64.

Dedotte le quote destinate a finanziare i predetti "istituti stabili", le restanti risorse stabili disponibili per un importo pari a **Euro 25.030,26** vengono utilizzate, unitamente alle risorse variabili pari ad **Euro 9.352,00** e detratto l'adeguamento limite art. 23 c. 2 D. Lgs.vo 75/2017 pari ad € 3.292,62, per compensare attività, particolari responsabilità ed altri istituti premianti, sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata integrativa e di seguito riportati.

1. Indennità condizioni lavoro – Art. 70-bis CCNL 21.05.2018.

Il CCNL 2016-2018 prevede la corresponsione di un'unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- a) disagiate;
- b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
- c) implicanti il maneggio di valori.

I dipendenti la cui prestazione lavorativa è caratterizzata da compiti riconducibili a più di una o a tutte le fattispecie di cui alle lettere a), b), e c), hanno diritto al cumulo delle indennità singolarmente previste per ciascuna fattispecie, nei limite massimo di € 10,00 giornalieri.

Ai sensi dell'art. 70-bis, comma 3, del nuovo CCNL la misura è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

- a. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
- b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Fattispecie di cui alla lettera a): attività disagiate.

Presso l'Ente non sussiste la figura autonoma di messo notificatore. Detta qualifica è stata attribuita a due dipendenti di categoria B3, che devono garantire le operazioni di notifica prevalentemente all'esterno, con conseguente necessità, rilevante sotto il profilo del disagio e della difficoltà, di riorganizzare il proprio lavoro interno, anche dal punto di vista degli orari, per il necessario coordinamento con i responsabili dei servizi.

La liquidazione viene effettuata sulla base della certificazione del Responsabile del servizio circa l'effettivo svolgimento di attività lavorativa e in applicazione del seguente criterio: € 30,00 mensili, pari a € 1,50 giornalieri X 11 mesi.

Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari ad € **anno € 660,00**.

Fattispecie di cui alla lettera b): attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute

L'indennità per attività di cui alla lettera b) fa rinvio alla fattispecie dell'indennità di rischio già oggetto di contrattazione negli anni pregressi.

Le prestazioni di lavoro, per le quali viene riconosciuta l'indennità in questione, sono, nel Comune di Carsoli, quelle che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, e precisamente, quelle afferenti al personale addetto all'igiene ambientale (squadra operai) quali, in particolare, utilizzo di attrezzature meccaniche e manuali (rischi di lesioni), esecuzione della prestazione in luoghi di lavoro esposti a rischi indiretti legati al transito di veicoli, esposizione a rischi di natura batteriologica e chimica (spazzamento strade e svuotamento cestini rifiuti posti pubblici). L'indennità di rischio è corrisposta per i periodi di effettiva esposizione al rischio ed è pari ad € 60 mensili (€ 2,50 al giorno di effettivo svolgimento di attività comportanti rischio). La liquidazione viene effettuata sulla base della certificazione del Responsabile del servizio circa l'effettivo svolgimento di attività lavorativa con esposizione al rischio contemplato nel presente contratto decentrato.

Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari ad € **1.800,00** (somma che tiene già conto del pensionamento di un operatore ecologico avvenuto a settembre 2021).

Fattispecie di cui alla lettera c): attività implicanti il maneggio di valori.

L'indennità in questione fa rinvio alla fattispecie dell'indennità maneggio valori già oggetto di contrattazione negli anni pregressi. L'indennità di maneggio valori viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. Tale indennità compete per le sole giornate nelle quali il dipendente è effettivamente adibito al servizio; la liquidazione viene effettuata sulla base della certificazione del Responsabile del servizio circa l'effettivo maneggio valori.

Si determinano le seguenti indennità:

€ 2,50 al giorno (per maneggio valori superiore a € 8.000,00)

€ 1,25 al giorno (per maneggio valori fino a € 8.000,00).

Le figure interessate sono le seguenti:

n° 1 Agente contabile diritti servizi demografici : € 2,50 al giorno.

Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari ad € **550,00** (derivanti da € 2,50 x 20 giorni al mese per 11 mesi).

2. Altre indennità

Reperibilità (Art. 24 CCNL 21.05.2018)

Il servizio di pronta reperibilità di cui all'art. 24 del CCNL 21.05.2018 è previsto presso l'ufficio servizi demografici con riferimento ai servizi di Stato Civile e presso l'Ufficio Polizia Locale .

L'individuazione preventiva dei dipendenti che svolgono il servizio in parola nonché l'erogazione della relativa indennità, vengono definite con apposito atto del Responsabile di Servizio in cui il dipendente presta la propria attività lavorativa.

Si applica la disciplina contrattuale di cui al citato art. 24. L'indennità viene determinata, nella misura di € 13,00 per 12 ore al giorno "feriale" e di € 26,00 per 12 ore al giorno "domenicale e/o festivo", ai sensi del 4° comma dell'art. 24 del CCNL 2016-2018.

Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari a **€ 5.342,60**

3. Sezione per la POLIZIA LOCALE.

Indennità di servizio esterno.

L'indennità di servizio esterno è riconosciuta al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza; è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni;

Viene riconosciuta un'indennità giornaliera sulla base del seguente criterio di riproporzionamento (contemplato nel parere Aran prot. n. CFL 51):

€ 2,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata fino a 2 ore;

€ 3,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore;

€ 4,00 lordi giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore.

L'indennità giornaliera viene corrisposta se, nel corso del mese, le giornate in servizio esterno siano almeno 10.

Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari a **€ 2.640,00.**

Indennità di Turnazione (art. 23 C.C.N.L. 21.05.2018)

L'indennità è riconosciuta al personale della Polizia Locale che ha svolto il servizio in turnazione dal 1 Gennaio al 31 Luglio 2021, sulla base di un importo orario feriale che varia da € 1,17 a € 1,41 ed un importo orario festivo che varia da € 3,50 a € 4,23, in relazione alla categoria economica di appartenenza. Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari a **€ 4.423,46.**

4. Fattispecie di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 21.05.2018 (indennità riconosciuta per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale che non risulti incaricato di posizione organizzativa).

La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal responsabile del servizio (o del Sindaco o della Giunta Comunale) di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.

Le risorse pari a **Euro 4.500** sono destinate **nel 2021** a retribuire le seguenti situazioni:

1. Compensare l'esercizio di compiti che comportano le seguenti specifiche responsabilità personale Cat. B,C, D, (comma 1, art. 70-quinquies):
 - a) Responsabilità del procedimento in materia di Stato Civile, Anagrafe, Elettorale, Istat, Leva militare.
 - b) Responsabilità del procedimento gestione sportello Camera di Commercio e SUAP:
 - c) Vice responsabile e responsabile procedimento Polizia Municipale (trattasi in realtà della "Indennità di funzione Polizia municipale", di cui all'art. 56-sexies del ccnl 21.05.2018 secondo cui "Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito").

Il valore da attribuire alla specifica responsabilità (o indennità di funzione per la polizia municipale) varia a seconda della complessità secondo i seguenti criteri:

complessità bassa = fino a € 500,00
complessità media = fino a € 1.000,00
complessità alta = fino a € 1.500,00

Il grado di complessità (basso medio alto) per ciascuna tipologia di conferimento di incarico viene valutato ed attribuito dalla Conferenza di Servizi (Responsabili) sulla base dei seguenti criteri:

complessità bassa: quando le responsabilità degli incarichi formalmente attribuiti derivano dalla gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esclusivamente interno all'Ente o alla struttura organizzativa di pertinenza, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti;

complessità media: quando le responsabilità degli incarichi formalmente attribuiti derivano dalla gestione di procedimenti complessi, anche se ripetitivi, che comportano un rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici e intersoggettivi (istituzioni, enti, organi giurisdizionali, organi di massimo vertice politico dell'Ente, etc;

complessità alta: quando le responsabilità degli incarichi formalmente attribuiti derivano dalla gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi, che comportano un notevole rilievo esterno, trattandosi di incarichi volti a svolgere adempimenti previsti da leggi o regolamenti. Tali incarichi denotano anche relazioni e rapporti interorganici (istituzioni, enti, organi giurisdizionali etc). La complessità si misura in relazione al livello di discrezionalità amministrativa o tecnica (grado di dettaglio nell'ambito della disciplina di riferimento) rimesso in capo a chi assume le particolari responsabilità, distinguendosi i casi in cui la procedura e l'atto sono standardizzati fino a quelli in cui l'attività richiesta è prevalentemente diversa e non definibile.

Indennità ex art. 70-quinquies, comma 2, lettera a.

Ai sensi della predetta disposizione, un'indennità di importo massimo non superiore a € 350,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, per compensare 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.

Nel nostro ente le figure in questione sono due. Si prevede un'indennità pari a € 330,00 annui lordi per ciascuna unità incaricata.

Le somme complessivamente destinate nel 2021 a remunerare la voce in questione sono pari ad € 495,00 (vale a dire € 330,00 per ufficiale anagrafe e stato civile intero anno + € 165,00 per ufficiale anagrafe e stato civile metà anno).

5. Compensi per finalità valutabili connesse alla produttività individuale e collettiva, per un totale di Euro 10.678,58 da ripartire come segue:

a) erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione, qui richiamato ed approvato

Le risorse pari a € 10.373,48 vengono ripartite secondo i criteri e le modalità di ripartizione dei compensi per produttività e/o incentivi economici connessi alla premialità individuale e collettiva definiti dal vigente "Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi", qui richiamato ed approvato "in parte qua" in sede di contrattazione, detratta la somma per la differenziazione del premio ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2019.

Le parti evidenziano ed approvano specificamente in sede di contrattazione, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL 21.05.2018, il criterio di attribuzione della produttività collegata alle performance individuali di cui all'art. 33 del citato Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi vigente.

b) Ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21.05.2018 "1. Ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 68, comma 2, lett.b), che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. 2. La misura di detta maggiorazione, definita in sede di contrattazione integrativa, non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente ai sensi del comma 1". 3. La contrattazione integrativa definisce altresì, preventivamente, una limitata quota massima di personale valutato, a cui tale maggiorazione può essere attribuita".

Per le finalità di cui alla predetta norma si provvede all'individuazione di un apposito importo per la maggiorazione, da accantonare rispetto al monte complessivo dei premi individuali, e da destinare ad una quota limitata di beneficiari pari al 10% (equivalente a due dipendenti) dei dipendenti destinatari della indennità di performance individuale.

La somma accantonata per l'anno 2021 è pari ad € 305,10 corrispondente al 31% del valore medio pro-capite dei premi attribuibili al personale valutato positivamente ai sensi dell'art. 33 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi vigente, qui approvato in base all'art. 7, comma 4, lettera b) del CCNL 21.05.2018.

In caso di parità di punteggio tra i dipendenti, ai fini della differenziazione si applica il criterio dell'attribuzione al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nella categoria.

CRITERI DI RIPARTIZIONE DEL 15% INDENNITÀ DI RISULTATO POSIZIONI ORGANIZZATIVE. ARTICOLO 7, COMMA 4, LETTERA V) DEL CCNL 21.05.2018.

Le parti confermano il seguente criterio, già approvato nella contrattazione decentrata dell'anno precedente.

Assegnazione di un'indennità di risultato alle singole posizioni organizzative in proporzione al punteggio conseguito in sede di valutazione e sulla base del valore unitario del punteggio, calcolato suddividendo il budget complessivo annualmente disponibile per le posizioni organizzative a titolo di indennità di risultato, per il punteggio complessivo conseguito dalle medesime posizioni in sede di valutazione. (a titolo esemplificativo: budget € 7.000,00 - valutazione complessiva delle cinque aree punti 400 – valore unitario del punteggio (un punto) = € 7.000,00/400 = € 17,5. Il valore unitario così ottenuto viene moltiplicato per il punteggio singolarmente conseguito dalle diverse posizioni organizzative in sede di valutazione).

COMPLETAMENTO ED INTEGRAZIONE DEI CRITERI PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA:

Non è prevista alcuna attribuzione di progressione economica per il c.a.

Osservazioni conclusive.

Si dà atto che le risorse variabili (pari ad € 9.352,00) sono destinate integralmente al finanziamento ed incentivo della produttività - performance individuale. Si prende atto di conseguenza che la destinazione delle risorse variabili è conforme all'art. 68 comma 3 del CCNL del 21.05.2018 secondo cui *"La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse"*.

Per gli anni 2022 e 2023 in ipotesi di mancata sottoscrizione della contrattazione integrativa – parte economica, sono confermati i criteri di attribuzione delle indennità di cui alle disposizioni del presente contratto, con ridefinizione, sulla base delle risorse disponibili a seguito di approvazione del fondo, delle somme destinate al finanziamento della performance individuale che, ad ogni modo, viene assegnata con accantonamento della percentuale di differenziazione nelle proporzioni di cui al presente contratto.

Nel caso di rilievo, in sede di liquidazione, di errori di calcolo nella destinazione per l'anno 2021 delle risorse alle diverse tipologie di trattamento accessorio si procederà alla necessaria rettifica operando la corrispondente decurtazione a carico del fondo accantonato per la produttività/performance individuale. La rettifica è operata dai servizi dell'Ente previa semplice comunicazione alle RSU e alle OO.SS. di categoria.

Letto, confermato e sottoscritto.

Carsoli, 22.12.2021

LA DELEGAZIONE TRATTANTE

DI PARTE PUBBLICA

- **F.TO** Francesco Cerasoli - Segretario Comunale/Presidente Delegazione Trattante parte pubblica ;
- **F.TO** Anna Maria D'Andrea – Responsabile Servizi Finanziari
- **F.TO** Sabrina Marzano - Responsabile Servizi Generali;
- **F.TO** Carlo Amendola – Responsabile Servizio Tecnico
- **F.TO** Mauro di Natale – Responsabile del Servizio Urbanistico
- **F.TO** Stefano Zazza – Responsabile del Servizio Vigilanza

LA DELEGAZIONE SINDACALE

RSU

C.G.I.L. **F.TO** Benedetto Angelini

OO.SS. Territoriali

C.G.I.L. **F.TO** Ezio Coletti
C.I.S.L. **F.TO** Demetrio Desprini
U.I.L. **F.TO** Vittoria Di Ponzio
C.S.A. **F.TO** Benedetta Di Gennaro

Approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to Dott.ssa Velia Nazzarro

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dott. Francesco Cerasoli

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
che la presente deliberazione

- Viene pubblicata in data odierna sul sito web del Comune – albo pretorio on line per rimanervi 15 giorni consecutivi (art. 124, c. 1 del T.U. 18.08.2000 n. 267/2000 – art. 32 c. 1 Legge 18.06.2009 n. 69)
- E' stata compresa nell'elenco prot. n° 271 in data odierna delle delibere comunicate ai capigruppo consiliari (art. 125 del T.U. 18.08.2000 n. 267)
- E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Comunale, li 13.01.2022

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Francesco Cerasoli

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA
che la presente deliberazione

- E' stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4 del T.U.)
- E' divenuta esecutiva il giorno _____ decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3 del T.U. 267/2000)
- E' stata pubblicata sul sito web del Comune – albo pretorio on line – come prescritto dall'art. 124, c. 1, del T.U. n. 267/2000 e dall'art. 32 c. 1 Legge 18.06.2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____

Dalla Residenza Comunale, li

Il Segretario Comunale
