

# COMUNE DI TARSIA

PROV. DI COSENZA

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE DEGLI ENTI LOCALI PREINTESA DISTRIBUZIONE FONDO ANNO 2021

Il giorno 29.11.2021, alle ore 15.03 , in videoconferenza tramite piattaforma zoom, ha avuto luogo l'incontro tra :

### DELEGAZIONE DI PARTE PUBBLICA composta dal:

Presidente dott.ssa Teresa Giordano , PRESENTE  
componenti: ...Dott. Manlio Nardi , responsabile settore finanziario.PRESENTE;  
Dott.ssa Maria Teresa Laino, responsabile settore amministrativo PRESENTE;  
Carlo Sicilia, responsabile settore socio-culturale, PRESENTE;  
Dott. Francesco Monaco, responsabile settore vigilanza, ASSENTE;  
Geom. Francesco Sansone, responsabile settore tecnico, ASSENTE.

DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL.

CISL-FP - ANTONELLO BORSANI

C.G.I.L. F.P. ASSENTE .

U.I.L. F.P.L. ASSENTE .

CSA PIERFRANCESCO LINCOLI .

e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori: Maria Franca Scarola-ASSENTE;

Si dà atto che la rsu , Sig.ra Scarola Maria Franca, previamente interpellata e resa edotta dei contenuti essenziali della bozza di contratto, ha comunicato al segretario comunale di non poter partecipare e ha acconsentito alla prosecuzione dei lavori in sua assenza. Il segretario comunale, considerato che l'anno in corso volge a termine e che , conseguentemente, i tempi per la conclusione della contrattazione sono brevi e che l'assenza della r.s.u. verosimilmente, si protrarrà per un periodo non breve, ritiene opportuno proseguire i lavori , auspicando che, in sede di stipula definitiva, la dipendente r.s.u. rientri in servizio e partecipi alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Si procede alla discussione nel corso della quale si forniscono alcuni reciproci chiarimenti e conseguenti modifiche unanimemente concordate .

Al termine della riunione le parti concordano di dar corso alla sottoscrizione della seguente preintesa per la distribuzione del fondo anno 2021

### ART.1

#### Indennità per specifiche e particolari responsabilità

Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art.13 e seguenti del CCNL, può essere riconosciuta una indennità ai sensi dell'articolo Art. 70-quinquies CCNL 21/05/2018. Si tratta di particolari responsabilità di carattere

Maria Teresa Laino

Manlio Nardi

Maria Franca Scarola

Teresa Giordano

M N M

aggiuntivo, rispetto alle prestazioni ordinarie di lavoro, formalmente individuate dai competenti Responsabili di Area/Settore, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei Servizi e conseguente ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. L'atto di conferimento dell'incarico di particolare responsabilità aggiuntiva, deve essere in forma scritta ed adeguatamente motivato. L'individuazione dei soggetti cui riconoscere tale specifica indennità verrà fatta in base alla verifica dei procedimenti gestiti con applicazione dei seguenti criteri:

- attività di staff considerate di particolare importanza;
- distinzione tra gestione attiva e di supporto;
- grado di complessità del procedimento gestito;
- grado di complessità del provvedimento finale di cui si cura l'istruttoria;
- grado di complessità e articolazione dei rapporti esterni;
- grado di approfondimento normativo;
- strategicità del servizio rispetto alle politiche dell'Amministrazione;

2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 350 annui lordi, sempre qualora non trovi applicazione la disciplina delle posizioni organizzative di cui all'art. 13 e seguenti, può essere riconosciuta 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 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 di responsabilità, di cui al comma 1 del presente articolo, è erogata nelle seguenti misure:

1. € 2.500 per le Cat D
2. € 2.000 per le Cat B e C,

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 1 – n.2 Cat.C e n.1 Cat B euro 5.333,33**

- L'indennità di responsabilità per specifiche funzioni di cui al comma 2 è erogata al personale appartenente alla categoria "C", "B" e "A" nella misura rispettivamente di € 350,00, di € 300,00 e di € 250,00.

**TOTALE RISORSE ASSEGNATE COMMA 2 – n. 3 unità euro 900,00**

**TOTALE COMPLESSIVO € 7.483,33**

Al personale in servizio part-time tale indennità compete in misura proporzionale oraria parametrata al servizio prestato.

L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni. Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time, al pari delle altre indennità

ART.2

**Forme di incentivazione di specifiche attività previste da specifiche norme di legge (art. 17, comma 2, lettera c) CCNL 1/4/1999)**

Le modalità di percezione di incentivi derivanti da particolari norme di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999), atteso che trattasi di risorse che sono nominalmente trattamento accessorio (poiché tali individuate da contratti ma finanziate con fondi esterne a quelle messe a disposizione dai contratti), le relative somme, nel rispetto di appositi regolamenti, confluiscono nell'ambito delle risorse complessive destinate al trattamento accessorio ma con destinazione vincolata rappresentando, contabilmente, una vera e propria partita di giro e riguardano gli incentivi tecnici (dopo l'approvazione del relativo Regolamento), gli accertamenti di contrasto all'evasione Imu e TARI, sono quantificate nel fondo di cui all'art. 67 del CCNL 21/05/2018 in € 21.258,48, saranno determinate nel loro effettivo importo solo a consuntivo.- L'EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

Messrs Tommaso Ferris

M

M  
G  
M

Fuoco  
Giovanni

È SUBORDINATA ALLA PREVENTIVA VERIFICA DELLA SUSSISTENZA DEI PRESUPPOSTI DI LEGGE PER L'EROGAZIONE.

### ART.3

#### Indennità condizioni di lavoro

#### Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

1. Gli enti corrispondono una 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.

2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro il seguente valore giornaliero: Euro 1.00 al giorno.

Per l'annualità 2021 e' stanziata la somma di euro 792.00.

La corresponsione dell'indennita' e' subordinata all'attestazione resa dal responsabile di servizio circa la sussistenza dei presupposti per l'erogazione.

**-La liquidazione dell'indennità, essendo legata alla effettiva presenza in servizio, avverrà a consuntivo d'anno e dovrà essere certificata dal Responsabile d'Area con assunzione di conseguente carico di responsabilità .-**

A specificazione di quanto previsto nel presente articolo, si stabilisce che la presente indennità è erogata proporzionalmente ai giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese. Nei giorni di assenza (es. ferie, permessi, malattia, ecc...), l'indennità non è dovuta. L'effettivo svolgimento delle attività che consentono l'erogazione dell'indennità di condizione di lavoro deve essere attestata dal responsabile di settore.

### ART.4

#### Reperibilità

1. Per i servizi stato civile, viene istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di trenta minuti. 3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari. Il Numero massimo di reperibilità mensile può essere incrementato con specifico accordo della durata massima di un anno. 4. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisci del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. La fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale.

5. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite come lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui al comma 1.

6. Nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato trova applicazione, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Per il 2021 viene stanziata la seguente somma: EURO 681,78

### ART.5

#### Indennità di funzione polizia locale

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D , che non risulti incaricato di posizione organizzativa, un'indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.

Mancini

Ferrari

2. L'ammontare dell'indennità di cui al comma 1 è determinato, tenendo conto specificamente del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità dimensionali, istituzionali, sociali e ambientali degli enti, fino a un massimo di € 2.000,00 annui lordi per la Cat. C e € 2.500,00 per la Cat D, da corrispondere per dodici mensilità.

3. Il valore dell'indennità di cui al presente articolo, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2, sono determinati in sede di contrattazione integrativa.

4. L'indennità di cui al comma 1 sostituisce per il personale di cui al presente titolo l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art. 70 quinquies, comma 1 CCNL 2018.

5. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma 5 del CCNL 16 - 18;

b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;

c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies del CCNL 16 - 18;

d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;

e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL 16 - 18; 30

6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 16 - 18.

7. L'indennità sarà commisurata ovviamente in base alle risorse effettivamente disponibili e per il 2021 l'indennità è stabilita nella somma pari a € 3.250,00. L'indennità di cui al presente articolo viene corrisposta a consuntivo, in unica soluzione, previa formale attestazione del Responsabile del Settore dell'effettivo svolgimento delle prestazioni. Gli importi sono rapportati alla durata dell'incarico e vanno proporzionalmente ridotti per il personale part-time, al pari delle altre indennità

## ART.6

### *Risorse per compensare la performance organizzativa e individuale*

**Art. 5 comma 3 lett. b) art. 7 comma 4 lett. b)**

**CCNL 21/05/2018**

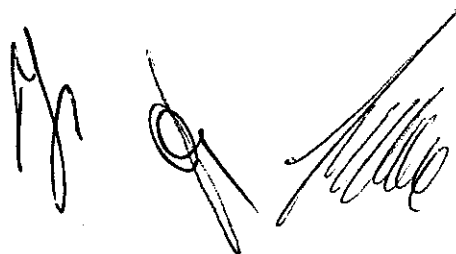
Le risorse che residuano, dopo il finanziamento di tutti gli altri istituti, sia a carattere stabile sia variabile, sono destinate alla performance individuale e organizzativa e al miglioramento dei servizi.

Si precisa, ad ogni buon fine, che in attuazione dei nuovi principi della contabilità armonizzata e, nello specifico, della competenza finanziaria potenziata, ed in coerenza con la consolidata giurisprudenza contabile, le risorse variabili destinate alla produttività e al miglioramento dei servizi possono essere impegnate sul bilancio di competenza, solo in presenza di contrattazione decentrata integrativa che ne definisca importi e criteri di ripartizione e sia sottoscritta entro il 31 dicembre dell'esercizio di riferimento. Tale sottoscrizione, infatti, comporta il perfezionamento giuridico dell'obbligazione e ne determina il mantenimento a residui o la reimputazione per esigibilità all'esercizio successivo attraverso l'attivazione del FPV nel caso in cui entro la chiusura dell'esercizio non siano stati ultimati dai vari Settori dell'Ente tutti gli atti utili a rendere le spettanze contrattualmente fissate contraddistinte dal carattere di esigibilità. In caso di contrattazione tardiva, le risorse stabili confluiranno in avanzo vincolato da applicare alle risorse variabili del fondo per l'anno successivo, mentre quelle variabili si tradurranno in economie libere. Nel solo caso in cui le risorse variabili destinate a finanziare la produttività ed il miglioramento dei servizi, quantificate nell'atto di costituzione del fondo salario accessorio, siano già state fatte oggetto nel corso dell'esercizio di progetti di produttività assegnati ai dipendenti ex ante e a loro comunicati al fine di impiegare le maggiori energie lavorative per gli incentivi previsti nell'interesse dell'Ente, sarà possibile considerare tali risorse, in virtù degli atti che le hanno destinate, come risorse vincolate e, quindi, sarà possibile farle confluire in avanzo vincolato lasciando alla contrattazione tardiva il solo compito, di applicare tale avanzo alla copertura dei premi di produttività, previa ricognizione dei risultati raggiunti, (vedi Corte dei Conti Friuli deliberazione n. 29 2018).

Ciò precisato, si concorda che, in via ordinaria, l'importo complessivo delle risorse destinato alla produttività e al miglioramento dei servizi, viene proporzionalmente suddiviso in tante quote quanto sono le aree/settori, ciascuna della quale rappresenta il budget da assegnare a ciascuna area.

La quota assegnata a ciascuna area viene determinata rapportando il budget complessivo al numero dei dipendenti di ciascuna area.

All'interno di ciascuna area per ciascun dipendente verrà determinato il coefficiente individuale di riferimento che è dato dal prodotto dei seguenti fattori:



Mario Tesei



Federico Gianfranceschi

mesi lavorati), parametro di categoria e punteggio scheda (da redigere in coerenza e conformità agli schemi previsti dalla specifica disciplina di valutazione della performance in vigore presso questo Ente). Il coefficiente individuale è dunque il risultato della seguente formula:

$$\text{coeff. indiv.} = \text{mesi lavorati} \times \text{parametro di categoria} \times \text{punteggio scheda.}$$

La somma dei coefficienti individuali così determinati dà il punteggio totale dell'area settore. La percentuale di budget da riconoscere a ciascun dipendente è pari al rapporto tra il suo coefficiente individuale e il totale della sua area.

#### PROSPETTO PARAMETRI DI CATEGORIA

Categoria	Parametro
A	1.00
B	1.10
B3 (ex 5 <sup>o</sup> )	1.20
C	1.30
D	1.50

Ai sensi di quanto disposto dall'art.69 del ccnl 2016-2018, la parti stabiliscono che i dipendenti i quali, nel sistema di valutazione della performance individuale di cui all'art.68 comma 2 lett. B del ccnl 2016-2018, risultino collocati al primo posto della propria area settore, percepiranno una maggiorazione del premio assegnato per performance individuale nella misura del 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Tale maggiorazione troverà copertura nei residui di budget che rimarranno non assegnati al termine della valutazione della performance organizzative e individuale.

Il calcolo dei premi assegnabili avverrà in base ai criteri suesposti nonché in base alle risultanze della scheda di valutazione della performance individuale e organizzativa.

TOTALE COMPLESSIVO euro 3.373,08

#### Art. 7

#### Orario di lavoro flessibile

1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, il personale beneficia dell'orario flessibile giornaliero. Tale modalità consiste nella flessibilità in entrata ed in uscita di un'ora e trenta. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata. Per il personale la cui prestazione supera le sei ore giornaliere, nell'ambito della flessibilità in uscita, è possibile collocare la pausa di mezz'ora alla fine del turno di lavoro.

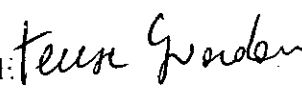
2. L'eventuale debito orario derivante dall'applicazione del comma 1, deve essere recuperato nell'ambito del mese di maturazione dello stesso, secondo le modalità e i tempi concordati con il dirigente. Nei casi di oggettiva difficoltà di recupero del debito orario, il recupero sarà ammesso entro il mese successivo a quello di maturazione.


3. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:

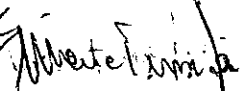
- beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
- assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
- siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44;
- si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
- siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

La seduta è sciolta alle 16.07

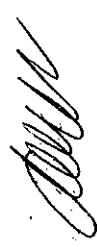
Per la delegazione di parte pubblica:

Presidente dott.ssa Teresa Giordano, PRESENTE: 

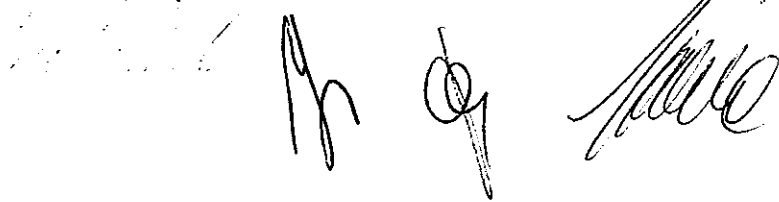
componenti: ... Dott. Manlio Nardi, responsabile settore finanziario, PRESENTE: 

Dott.ssa Maria Teresa Laino, responsabile settore amministrativo PRESENTE: 

Maria Teresa Laino



Teresa Giordano

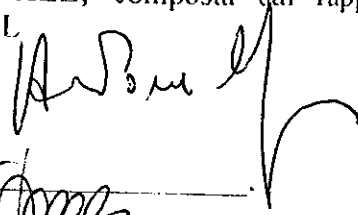


Carlo Sicilia, responsabile settore socio-culturale. PRESENTE:  
Dott. Francesco Monaco, responsabile settore vigilanza. ASSENTE  
Geom. Francesco Sansone, responsabile settore tecnico. ASSENTE.



**DELEGAZIONE DI PARTE SINDACALE**, composta dai rappresentanti delle seguenti organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL

CISL-FP - ANTONELLO BORSANI



C.G.I.L. F.P. ASSENTE

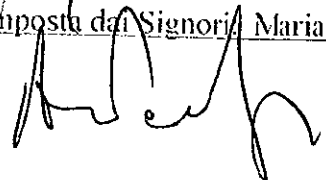
U.I.L. F.P.L. ASSENTE

CSA PIERFRANCESCO LINCOL



e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori: Maria franca scarola-ASSENTE

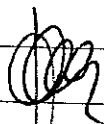
CISL-FP - ANTONELLO BORSANI



C.G.I.L. F.P. ASSENTE

U.I.L. F.P.L. ASSENTE

CSA PIERFRANCESCO LINCOL



e dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria composta dai Signori: Maria franca scarola-ASSENTE

*Antonio Monaco*  
*Francesco Sansone*  
*Carlo Sicilia*



*Maria Franca Scarola*