

COMUNE DI NERETO			
Anno 2022	Titolo III	Classe 10	PARTENZA
Prot.n. 10476	Del 22/11/2022		
			

# COMUNE DI NERETO

PROVINCIA DI TERAMO

Data 24.11.2022

RIPARTO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2022

## Relazione illustrativa

### Modulo I

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e auto dichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa Accordo Contrattazione Decentrata Integrativa definito con Verbale 22.11.2022 Contratto Personale di comparto	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Annualità 2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):            Presidente: Segretario Generale (Dott.ssa Maria Carmela Ricucci)            Componenti: Titolari di P.O.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabile Area Finanziaria (Dott.ssa Sheila Filipponi)</li> <li>- Responsabile Area Amministrativa (Dott.ssa Simona Di Francesco)</li> <li>- Responsabile Area Tecnica (Ing. Daniela D'Alessandro)</li> <li>- Responsabile Area Polizia Locale (Dott.ssa Manuela Di Giacomo)</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL, CISL, CSA, UIL e le relative RSU</p> <p>Firmatarie della Pre-Intesa e del contratto: CGIL, CISL, UIL e le relative RSU</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Dipendenti del comparto	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Tutti gli istituti trattati nel CCNL 21/05/2018	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Revisore Unico dei Conti
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno (Revisore Unico dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.

	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con atto di Giunta Comunale n. 51 del 08/04/2022 è stato approvato il PEG e piano delle Performance – art 169 D.Lgs n. 267/2000 - esercizio finanziario 2022/2024
		È stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 26/01/2022.
		È assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009
		Il sistema di valutazione della performance dei dipendenti è stato adottato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 3 aprile 2014 avente ad oggetto "APPROVAZIONE METODOLOGIA DEL SISTEMA DI MISURAZIONE E VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE DEI DIPENDENTI"
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Modulo II

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

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Ai sensi dell'art 8 del CCNL 21/05/2018 , la delegazione trattante si è riunita in data 22/11/2022. Ha preso atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato in Euro 61.008,27, giusta Determinazione n. 455 del 29.09.2022 in conformità a quanto stabilito dall'art 67 CCNL 21/05/2018 e secondo i criteri di seguito esplicitati.

Il CCDI disciplina i seguenti compensi:

- Indennità condizioni di lavoro (art 70-bis CCNL 21/05/2018);
- Indennità di turnazione (art 23 CCNL 21/05/2018);
- Indennità di reperibilità; (art 24 CCNL 21/05/2018);
- Indennità specifiche responsabilità (art 70-quinquies, c1, CCNL 21/05/2018);
- Indennità specifiche responsabilità (art 70-quinquies, c2, CCNL 21/05/2018);
- Indennità di servizio esterno (art 56-quinquies, CCNL 21/05/2018);
- Indennità di funzione (art 56- sexies, CCNL 21/05/2018);
- Specifiche disposizioni di legge e altre indennità;
- conferma modalità di erogazione premi per performance anno 2020;

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

Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,50 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori:
  - fino a 1.000,00 euro mensili euro 1,00 al giorno;
  - da 1.000,01 a 3.000,00 euro mensili euro 1,30 al giorno;
  - oltre 3.000,00 euro 1,50 al giorno;

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci con un massimo di euro 2,00 al giorno.

3. Vengono individuati di seguito i criteri il cui ricorrere determinano la corresponsione dell'indennità condizioni di lavoro:

a) Rischio. Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- Utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute, ravvisabili anche dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008.
- Attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive
- Attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

b) Disagio. Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Sono individuati i seguenti fattori rilevanti di disagio:

Prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo.

La condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni.

- c) Maneggio valori - Al fine della effettiva incidenza della presente causale, il dipendente deve essere stato nominato agente contabile con atto di Giunta Comunale e deve essere adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori ivi compreso la distribuzione dei buoni pasto..

4. L'indennità viene erogata annualmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

## **Indennità di reperibilità**

1. L'istituzione del servizio di reperibilità nelle aree di pronto intervento è disposta dall'Ente;
2. Il compenso, da liquidarsi con cadenza semestrale, per servizio di reperibilità è quello stabilito dall'art. 24, comma 1, del CCNL;
3. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 a condizione che tale limite non sia superato con riferimento ad un arco temporale trimestrale; gli enti devono assicurare la rotazione tra più soggetti, anche volontari;
4. Per le giornate eccedenti le sei mensili, l'indennità viene incrementata a euro 12,00 per ogni turno di dodici ore.

## **Indennità di Turnazione**

Ai sensi dell'art 7 comma 4 lettera I) del CCNL 21/05/2018 l'arco temporale di cui all'art 23 comma 2 del medesimo contratto preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni è il trimestre. Pertanto, le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione delle relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco trimestrale, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente. A tal fine, si considera distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni, quella che presuppone un'oscillazione tra i due turni non superiore al 60% e non inferiore al 40%;

La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia e dei campi disposti dal datore di lavoro. Il disequilibrio legittimato, in questi casi, la corresponsione dell'indennità di turno.

Il personale che si trovi in una delle situazioni sotto elencate, può, a richiesta, essere escluso dalla effettuazione di turni notturni;

La lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni, o in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;

La lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni;

La lavoratrice madre adottiva o affidataria di un minore, nei primi tre anni dall'ingresso del minore in famiglia, e comunque non oltre il dodicesimo anno di età;

La lavoratrice o il lavoratore che assistono familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;

La lavoratrice o il lavoratore che siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art 44 del CCNL 21/05/2018;

La lavoratrice che si trovi in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;

La lavoratrice o il lavoratore che siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.

## **Indennità per specifiche responsabilità (art 70 - *quinquies*, commi 1,2)**

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

a) Si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Responsabile, 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);

b) 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;

c) 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. La Conferenza dei Dirigenti/Responsabili di settore provvede al riparto delle somme tra i vari settori, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Responsabile dovrà fare riferimento sono le seguenti:

a) **Autonomia e responsabilità:**

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;  
 a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;  
 a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

**b) Responsabilità gestionale, che comprende:**

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;  
 b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;  
 b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

**c) Responsabilità professionale, che comprende:**

- c.1 = Responsabilità di processo;  
 c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;  
 c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile del servizio.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 500,00 ad un massimo di €. 3.000,00, è determinato dal competente Responsabile applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

**TABELLA**

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
 (art. 70-quinquies CCNL)

<b>1.1.1.a) AUTONOMIA E RESPONSABILITÀ</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	5
2) Grado di responsabilità	5
3) Livello di responsabilità istruttoria	5

<b>1.1.1.b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	5
2) Responsabilità di coordinamento	5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	5

<b>1.1.1.c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	5

**PUNTEGGI > INDENNITÀ**

<b>Punteggio</b>	<b>Valore indennità</b>
Oltre 25 Punti	<b>€. 3.000,00</b>
25 Punti	<b>€. 2.400,00</b>
20 Punti	<b>€. 1.600,00</b>
15 Punti	<b>€. 1.000,00</b>
Da 5 a 10 Punti	<b>€. 700,00</b>

L'indennità prevista dall'art. 70-quinquies, comma 2, del CCNL di importo massimo sino a €. 350,00 annui lordi:

- a. compete al personale dell'Ente che riveste gli specifici ruoli di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, Responsabile dei Tributi;  
 b. compensa le specifiche responsabilità eventualmente affidate agli archivisti informatici, agli addetti degli uffici relazioni con il pubblico, ai formatori professionali;  
 c. al personale addetto ai servizi di protezione civile;

d. compensa le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai messi notificatori.

In tutte le fattispecie indicate al comma 1 è indispensabile il formale conferimento dell'incarico con apposito atto scritto (degli organi di governo o di gestione, a seconda delle competenze stabilite per legge); non compete ai Funzionari PO che ricoprono i ruoli e/o le funzioni suddette;

Per le funzioni di cui alla lettera a) del comma 1 è riconosciuta l'indennità annua lorda di:

- a) € 350,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega completa;
- b) € 175,00 agli Ufficiali di Stato Civile e di Anagrafe, con delega parziale;
- c) € 350,00 agli Ufficiali Elettorali;
- d) € 350,00 al Responsabile dei Tributi (no P.O.);

Nelle fattispecie di cui alla lettera b) del comma 1 è di competenza del Funzionario PO definire – con apposito atto scritto e motivato – l'affidamento di funzioni di specifica responsabilità che si differenzino da quelle ordinariamente connesse alle mansioni cui il personale è preposto; in ciascuna delle casistiche contemplate l'indennità massima attribuibile è determinata in € 350,00 lordi annui;

Per le funzioni di Ufficiale Giudiziario attribuite ai Messi Notificatori è riconosciuta l'indennità annua lorda di € 350,00;

Le indennità di cui al presente articolo non sono cumulabili con qualsiasi altra tipologia di indennità per specifiche responsabilità (comma 1) nel caso ricorrano entrambe le fattispecie legittimanti, al dipendente competerà quella di importo maggiore;

Le indennità di cui al presente articolo non sono frazionabili e vengono erogate annualmente. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni) in caso di assunzione e/o cessazione.

#### **Indennità di Servizio Esterno (art 56-quinquies)**

1. Al personale della polizia locale, impiegato nei servizi esterni, è corrisposto un compenso giornaliero pari a euro 1,50 lorde per un periodo superiore alla metà delle ore giornaliere.

2. L'indennità di cui al comma 1 compete per i servizi che presentano contemporaneamente i seguenti requisiti:

- a) il servizio esterno deve essere svolto sulla base di ordini formali di servizio;
- b) i servizi debbono essere svolti esclusivamente all'esterno della sede del Comando di Polizia Locale e della sede comunale e, comunque, al di fuori di immobili (a cielo aperto);

3. L'indennità non può essere attribuita per l'esecuzione di servizi aventi natura sporadica e occasionale, ma in via continuativa.

4. L'indennità può essere corrisposta a coloro che sono chiamati a sostituire, occasionalmente, il personale ordinariamente preposto all'espletamento dei servizi esterni.

5. Il Comandante della Polizia dovrà attestare, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza da parte degli addetti secondo la disciplina del presente articolo.

#### **Indennità di funzione art 56-sexies)**

L'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del CCNL viene erogata al personale di Categoria C e D (non incaricato di posizione organizzativa) appartenente al personale di polizia locale per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità attribuiti previo atto formale, connessi al grado rivestito. L'importo dell'indennità viene previsto per anno/lordo, e viene corrisposta per dodici mensilità.

Il totale della somma da destinare a compensare la specifica indennità viene definito in sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, come previsto dall'articolo 68, comma 2, lettera f) del CCNL. L'indennità viene erogata secondo i seguenti criteri fissi:

- a) Agenti: 600 euro;
- b) Sottoufficiali: 1.100 euro;
- c) Ufficiali direttivi: 2.000 euro;
- d) Ufficiali dirigenti: 3.000 euro.

All'interno di ogni fascia, come sopra definite, l'importo viene stabilito sulla base del grado rivestito e delle connesse responsabilità, nonché delle peculiarità istituzionali, sociali e ambientali degli enti, previa valutazione annuale del Comandante della Polizia locale.

L'indennità NON è erogabile quando il dipendente:

1) Non abbia svolto almeno 180 giorni di lavoro effettivo in un anno solare. Nel computo dei giorni non si considerano come assenze i giorni di cui alla nota 1.

2) Quando il dipendente abbia subito un provvedimento disciplinare superiore al rimprovero scritto, nell'anno

di riferimento.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

2. Si comunica altresì la seguente previsione:

Riferimenti normativi	N.	Oggetto	Anno 2021
CCNL 21 maggio 2018	1	Progressioni economiche orizzontali consolidate	€ 7.500,00
Articolo 16	i	RIA	€ 1.700,00
	a		
	l	Indennità art. 4	€ 70,00
	b		
CCNL 22 gennaio 2004	2	Indennità di comparto - quota fondo	€ 10.100,00
Articolo 33			
CCNL 21 maggio 2018	3	Indennità di turnazione (polizia locale) Indennità di vigilanza	€ 1.838,27 € 2.600,00
Articolo 23			
CCNL 21 maggio 2018	4	Indennità di reperibilità	€ 1.100,00
Articolo 24		a. polizia locale	€ 300,00
		b. anagrafe	€ 500,00
		c. ufficio tecnico	€ 300,00
CCNL 21 maggio 2018	4a	Indennità di servizio esterno	€ 1.000,00
Articolo 56-quinquies			
CCNL 21 maggio 2018	4,b	Indennità di funzione	€ 1.800,00
Articolo 56-sexies			
CCNL 21 maggio 2018	5	Indennità di rischio	€ 1.800,00

Articolo 70-bis		Maneggio valori	€ 500,00
		Disagio	€ 0
CCNL 14 settembre 2000	6	Lavoro notturno	€ 0
Articolo 24, comma 5		(maggiorazione oraria)	
CCNL 21 maggio 2018	7	Particolari responsabilità del personale di categoria B	€ 20.000,00
Articolo 70-quinquies, comma 1		C-D	
CCNL 1° aprile 1999	8	Attività progettazione interna - funzioni tecniche	
Articolo 17, comma 2, lett. g)		Recupero evasione	
CCNL 21 maggio 2018		Compensi professionali sentenze favorevoli con compensazione delle spese	
Articolo 68, comma 2, lett. g)			
		Compensi professionali sentenze favorevoli con oneri a carico della controparte	
		Sponsorizzazione, convenzione, contributi c/terzi	
		Compensi Istat Ratei di importi RIA su cessazioni in corso di anno precedente	
Articolo 70-ter			
CCNL 21 maggio 2018	9	Specifiche responsabilità personale categoria B - C -D	€ 1.300,00
Articolo 70-quinquies, comma 2			
CCNL 21 maggio 2018	11	Attività complessiva delle Aree conseguente alla performance individuale e organizzativa	€ 9.700,00
Articolo 68, comma 2, lett. a) e b)			oltre eventuali economie dell'anno

			precedente ed
			economie degli altri
			istituti giuridici
Utilizzo risorse - Anno 2022			€ 61.008,27

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina l'abrogazione implicita delle altre norme del CCDI.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L'Ente si è dotato di un regolamento per le erogazione delle performance individuali e collettive. Deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 3/04/2014.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con la sottoscrizione del contratto, vengono garantiti gli istituti necessari per l'erogazione dei servizi

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

NESSUNA

\*\*\*\*\*

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

Dott.ssa Siriena Di Francesco




---

