



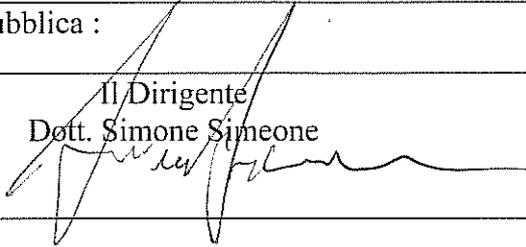
CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

**CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO INTEGRATIVO  
PER L'ANNO 2013**

A

L'anno duemilatredici, il giorno 03 del mese di ottobre, in Massafra, nella sede comunale di Via Livatino, sono convenute :

	Per la Delegazione di Parte Pubblica :
	Il Dirigente Dott. Simone Simeone 

	Per la Delegazione di Parte Sindacale :
	CGIL FP : _____
	CISL FPS : <u>Corbelliere</u>
	UIL FPL : <u>Alvaro Ormanzi</u>
	CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI : _____ ;
	DICCAP ( SULPM ) : <u>Carlo Corbelliere</u>
	RSU :
	Andria Angelo <u>Andria Angelo</u>
	Gallone Immacolata _____
	Giannotta Angelo _____
	Greco Giovanna <u>Greco Giovanna</u>
	Tagliente Mirko Cosimo <u>Tagliente Mirko Cosimo</u>



## Art. 1

### Campo di applicazione e durata

Il presente contratto decentrato integrativo redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004, si applica a tutto il personale di qualifica non dirigenziale dipendente dall'Amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale.

Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo.

## Art. 2

### Fondo di cui all'art. 31 del CCNL del 22.1.2004

Le risorse "decentrate" destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività sono determinate annualmente dall'Amministrazione con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22.1.2004.

Il fondo delle risorse decentrate – parte stabile – viene costituito con determinazione del dirigente del servizio competente.

Le risorse variabili non possono, in alcun caso, essere utilizzate per il finanziamento di istituti contrattuali aventi carattere di stabilità, certezza e ripetibilità, in particolare le progressioni economiche (orizzontali) e l'indennità di comparto.

Gli indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate sono/saranno formulati con Deliberazione di G.C. n. 181/2013.

## Art. 3

### Materie oggetto di contrattazione decentrata

Le materie attualmente rimesse alla contrattazione decentrata integrativa sono individuate dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro e dalla normativa vigente in materia.

## Articolo 4

### Criteri di destinazione delle risorse decentrate

Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004 sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente

Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei criteri disciplinati negli articoli successivi

Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010

Compensi per produttività e/o premialità individuale (incentivi) – i vigenti CCNL e la vigente normativa prevedono che al sistema di incentivazione della produttività individuale e collettiva siano destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri: introduzione di un effettivo sistema meritocratico, erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti, collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l'erogazione del premio, diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio, valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa è oggetto di regolamentazione di competenza dell'Organo di governo.

#### Art. 5

Verifica della possibilità per l'integrazione sino all'1,18% del monte salari 1997 –Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente.

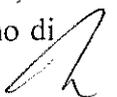
I progetti di rilievo strategico per l'Ente saranno previamente individuati sulla base delle linee di indirizzo espresse dalla Giunta. I Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale, propongono il contenuto specifico dei progetti e il relativo costo.

L'attuazione degli stessi è demandata ai dirigenti competenti, che provvederanno altresì ad indicare il personale coinvolto, la misura del coinvolgimento nonché i parametri di riferimento per la determinazione del compenso spettante ai singoli, sulla base del risultato effettivamente conseguito e dell'impegno individuale profuso. L'assegnazione del personale a progetti specifici dovrà altresì tenere conto del contributo che i dipendenti stessi possono fornire in relazione al lavoro abitualmente svolto.

Il finanziamento del compenso per incentivare il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti deve trovare la sua fonte nell'eventuale incremento delle risorse variabili del fondo, che l'ente potrà effettuare nel rispetto delle norme contrattuali.

Le parti prendono atto della possibilità di integrare il fondo delle risorse decentrate – parte variabile – dell'1,18 % del monte salari 1997, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 4, del CCNL 1/04/1999, pari ad un importo di € 48.999,09 giusta determinazione dirigenziale n. 1183 del 27/06/2013.

L'importo da destinare al finanziamento dei suddetti progetti, nel limite massimo di € 48.999,09 potrà essere reso disponibile solo a seguito del preventivo accertamento da parte dell'organismo di



valutazione e dell'organo di controllo interno delle effettive disponibilità di bilancio create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e qualità.

## Articolo 6

### Indennità: fattispecie, criteri, valori

Ai sensi dell'art. 17, comma 2, lett. d), e), f) e i) del CCNL del 1.4.1999, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate contrattualmente, verranno erogati al personale i seguenti compensi:

#### *Indennità di turno*

Il servizio di Polizia Municipale è organizzato su due turni, antimeridiano e pomeridiano, di n. 6 ore e 15 minuti.

L'indennità spettante ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14/09/2000 viene corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione dei turni.

#### *Indennità di reperibilità*

La pronta reperibilità viene assicurata dal personale appartenente ai seguenti Servizi, secondo un Regolamento, che dovrà essere integrato dall'ente nel rispetto delle relazioni sindacali:

Polizia municipale - Stato civile - Igiene urbana – Cimitero – Segnaletica - Servizio tecnico manutentivo.

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento.

Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

*Indennità per orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo, festività infrasettimanale, mancato riposo (art.24 ,commi 1,2 e 5 CCNL 14/09/2000).*

L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.

#### *Indennità di rischio*

Ai sensi dell'art. 37 del CCNL del 14.09.2000, gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.

Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).

Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le seguenti tipologie di mansioni, come indicate dall'allegato B) del DPR 347/83:

- prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, autotreni, autoarticolati, scuolabus, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrame, bitumi, fuligine, oli minerali, paraffina, e loro composti derivati e residui nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alla infermeria per animali e alla raccolta e smaltimento di materiale stallatico, di raccolta e smaltimento rifiuti solidi urbani, di rimozione e seppellimento salme.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti da lavori di fogne, canali, sentine, pozzi, gallerie, bacini di carenaggio o da lavori di bonifica in terreni paludosi, manutenzioni opere marittime, lagunari, lacuali e fluviali, compreso scavo porti eseguiti con macchinari sistemati su chiatte e natanti.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione alle officine, centrali termiche, forni inceneritori, impianti di depurazione continua, reparti tipografici e litografici e cucine di grandi dimensioni.
- prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dall'uso di mezzi meccanici nelle attività boschive di taglio o esbosco ed all'impiego di antiparassitari.

L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti.

### *Indennità di disagio*

Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lordi.

L'indennità di disagio è riconosciuta dai Dirigenti al proprio personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:

Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.).

Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio).

Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)

#### *Indennità di maneggio valori*

L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa – secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti – per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, nella misura di seguito indicata:

Valori annui maneggiati	importo indennità
• fino ad € 2.000,00	€ 0,00
• da € 2001,00 a € 5.500,00	€ 1,50
• da € 5.501,00 a € 13.000,00	€ 1,75
• da € 13.001,00 a € 26.000,00	€ 2,50
• da € 26.001,00 a € 40.000,00	€ 3,25
• oltre 40.000,00	€ 4,00

#### *Indennità per specifiche responsabilità – Art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999*

In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.

L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria D che svolgono, in modo prevalente sotto il profilo temporale, compiti che comportano rilevante responsabilità, che si sostanzino un'attività di pianificazione e programmazione, rispetto agli obiettivi assegnati dai dirigenti, e/o nel coordinamento di uno o più dipendenti, le cui prestazioni presentino, altresì, le seguenti caratteristiche:

## LA COMPLESSITA' ORGANIZZATIVA

### Numero di dipendenti coordinati

punti 1 per ogni dipendente e/o collaboratore esterno e/o LSU, nel caso in cui si richieda capacità di direzione e controllo

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE PUNTI 6

## COMPLESSITA' E NATURA DELLE RELAZIONI

### Numero degli interlocutori e diversità nei rapporti tra soggetti interni ed esterni

2 punti con altri uffici

4 punti con altri uffici e con l'utenza

6 punti con altri uffici, con l'utenza e con uffici esterni

8 punti con organi politici e con uffici decisionali esterni

Complessità delle relazioni e trattamento di informazioni (responsabilità di procedimento attribuite)

4 punti, di tipo non informatizzato;

6 punti, di tipo informatizzato

10 punti, di tipo informatizzato ivi compresa pubblicazione informazioni sul sito internet dell'Ente

### Natura delle relazioni

4 punti prevalentemente informative

8 punti prevalentemente negoziali

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 26 PUNTI

## C) NATURA DELLA RESPONSABILITA'

### La responsabilità diretta

5 punti, assunzione in via esclusiva di prodotti, atti, servizi etc diretti all'interno;

9 punti, assunzione in via prevalente di prodotti, atti, servizi etc diretti all'esterno

### La responsabilità di atti soggetti a scadenza per legge

5 punti, assunzione in via esclusiva di atti soggetti a scadenza non perentoria;

9 punti, assunzione in via esclusiva di atti soggetti a scadenza perentoria;

TOTALE PUNTEGGIO MASSIMO ATTRIBUIBILE 18 PUNTI

TOTALE PUNTEGGIO ATTRIBUIBILE COME SOMMA COMPLESSIVA DEI 3 FATTORI :  
50 PUNTI

MISURA DEL COMPENSO PER LE SPECIFICHE RESPONSABILITA' AFFIDATE AL  
PERSONALE CATEGORIA D

PUNTEGGIO	Compenso
Fino a 10 punti	€ 250,00
Oltre 10 punti fino a 16 punti	€ 500,00
Oltre 16 e fino a 22 punti	€ 750,00
Oltre 22 punti fino a 28 punti	€ 1.000,00
Oltre 28 punti fino a 33 punti	€ 1.250,00
Oltre 33 punti fino a 38 punti	€ 1.500,00
Oltre 38 punti e fino a 44 punti	€ 1.750,00
Oltre 44 punti fino a 50 punti	€ 2.000,00

Per i dipendenti inquadrati nella categoria C o B:

- Responsabilità di attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e documenti riferiti all'attività amministrativa dell'ente, comportanti un significativo grado di complessità nonché di attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, svolta non in modo prevalente.
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi (utenza, uffici esterni).
- Responsabilità derivante da trattamento informazioni di tipo informatizzato e/o da pubblicazione sul sito internet.
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro.
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti particolarmente complessi (procedimenti fasici).
- Responsabilità di rendicontazione di risorse.



- Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili.

Valore dell'indennità

L'indennità in oggetto spetta ai dipendenti ai quali il Dirigente di riferimento, con atto formale, avrà assegnato una specifica responsabilità tra quelle sopra elencate, e sarà erogata, sulla base dei criteri determinativi, di seguito indicati:

Per i dipendenti inquadrati nella categoria C o B :

1. Presenza, nella posizione funzionale, fino a 3 fattispecie di responsabilità: € 300,00
2. Presenza, nella posizione funzionale, di 4 fattispecie di responsabilità: € 700,00
3. Presenza, nella posizione funzionale, di 5 fattispecie di responsabilità: € 1.000,00
4. Presenza, nella posizione funzionale, di 6 fattispecie di responsabilità: € 1.250,00
5. Presenza, nella posizione funzionale, di 7 fattispecie di responsabilità: € 1.500,00

Ai fini dell'erogazione del valore indennitario il dirigente dovrà verificare la permanenza delle condizioni con cadenza semestrale.

Ai fini dell'attribuzione delle specifiche responsabilità di cui ai precedenti comma al fine di quantificare e monitorare la spesa annuale da destinare a tale istituto, viene quantificato preliminarmente un budget annuale per ogni ripartizione quantificato in base al personale assegnato di categoria D e C. Non è consentito ai singoli dirigenti l'assegnazione di specifiche responsabilità senza la relativa copertura finanziaria del budget assegnato.

Indennità per specifiche responsabilità art. 17, comma 2 lett. 1) del CCNL 1/4/99

Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, responsabile dei tributi, addetti URP è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.

Articolo 7

Compensi per produttività



Al compenso per produttività sarà destinata una quota prevalente del fondo.

Il sistema di valutazione delle performance del personale dipendente non dirigente, approvato dall'Organo di Governo dell'ente, deve prevedere che la valutazione sia effettuata secondo le nuove regole prescritte dal D.L. 95/2012 e, quindi, tenendo conto dei seguenti criteri:

“raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”;

“contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”;

“comportamenti organizzativi dimostrati”.

## Articolo 8

### Interpretazione autentica

Le parti danno atto che qualora insorgano controversie sull'interpretazione delle norme del presente C.C.D.I., le delegazioni trattanti che lo hanno sottoscritto si incontrano tempestivamente, al massimo entro 30 giorni dall'insorgere della controversia, per chiarire in maniera consensuale il significato della clausola controversa.

L'eventuale accordo sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del C.C.D.I..

## Articolo 9

### Norma finale

Il presente accordo sostituisce ogni precedente accordo in materia con effetti dalla data di sottoscrizione dello stesso. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione del presente contratto ed, in ogni caso, dal corrente anno 2013.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo è conforme alle norme del Dlgs. n. 150/2009, ai sensi dell'art. 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa con l'art. 6 del Dlgs. n. 141/2011.





# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2013.**

## Relazione illustrativa

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione ipotesi</b>	28/08/2013	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Dalla data di sottoscrizione del CCDI fino a nuovo accordo	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Simone Simeone – Dirigente Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA, DICCAP, R.S.U. Firmatarie dell'ipotesi: RSU, CISL-FP, UIL-FPL, CSA	
<b>Soggetti destinatari</b>	Tutto il personale dipendente appartenente alla categoria B, C, e D.	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Le materie trattate dal CCDI sono quelle rimesse alla contrattazione decentrata integrativa ai sensi delle vigenti disposizioni del CCNL e precisamente: a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate dell'anno 2013; b) fattispecie, criteri, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, comma 2, lettera, f) del CCNL 31.3.1999; c) verifica delle condizioni per l'integrazione fino all'1,2% del monte salari 1997	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è stata inviata all'organo di revisione per il controllo sul CCDI anno 2013, allegato, ai sensi dell'art. 40 bis del D.Lgs 165/2001;
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con deliberazione di G.C. n. 150 del 28/06/2013 E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ( Deliberazione di G.C. n. 293 del 5/11/2012)



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance anno 2013 sarà oggetto di validazione dall'OLIV, ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009

## Modulo 2

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 e modalità di utilizzo delle risorse decentrate

- Il contratto decentrato integrativo definisce l'ambito di applicazione e la durata;
- Definisce i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate( indennità di comparto, trattamenti accessori ( indennità), compensi produttività e/o premialità individuale;
- Verifica la possibilità per l'integrazione sino all'1,2% del monte salari 1997: Premio riservato ai dipendenti coinvolti in un numero limitato di progetti di rilievo strategico per l'ente;
- Disciplina le indennità: fattispecie, criteri, valori, secondo le seguenti modalità:

Istituti contrattuali previsti nel ccdi e riferimenti normativi che ne legittimano la previsione	Modalità di utilizzo
Indennità di comparto	Al finanziamento di tale istituto sono destinate risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di ascrizione del personale dipendente
Progressioni economiche	Al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per l'anno 2013 <b>non sono destinate risorse decentrate</b> , stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, oltre quelle già consolidate per progressioni economiche già effettuate negli anni precedenti
Indennità di turno (art.22 CCNL del 14/09/2000)	Il servizio di Polizia Municipale è organizzato su due turni, antimeridiano e pomeridiano, di n. 6 ore e 15 minuti. L'indennità spettante ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14/09/2000 viene corrisposta nel mese successivo a quello di effettuazione dei turni
Indennità di reperibilità (art.23 CCNL del 14/09/2000)	La pronta reperibilità viene assicurata dal personale appartenente ai seguenti Servizi, secondo un Regolamento, che dovrà essere adottato dall'ente nel rispetto delle relazioni sindacali: Polizia municipale - Stato civile - Igiene urbana - Cimitero - Segnaletica - Servizio tecnico manutentivo. L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale
Indennità per orario ordinario notturno, orario ordinario festivo, orario ordinario notturno-festivo, festività infrasettimanale, mancato riposo	L'indennità viene corrisposta nel mese successivo a quello di riferimento. Per il resto si fa rinvio alla disciplina contrattuale nazionale.



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

(art. 24, commi 1, 2 e 5 CCNL 14/09/2000)	
<b>Indennità di rischio</b> (art. 37 del CCNL 14.09.2000)	<p>Sono state individuate le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale, assicurando comunque le condizioni di rischio già riconosciute presso l'ente.</p> <p>Ai dipendenti che svolgano le prestazioni suddette compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità mensile pari ad € 30,00 lordi (art. 41 del CCNL del 22.1.2004).</p> <p>Ai fini del riconoscimento dell'indennità in oggetto sono da considerarsi prestazioni di lavoro comportanti continua e diretta esposizione al rischio le tipologie di mansioni, come indicate dall'allegato B) del DPR 347/83.</p> <p>L'individuazione dei dipendenti cui spetta l'indennità in oggetto, nel rispetto dei suddetti criteri, sarà effettuata dai Dirigenti.</p>
<b>Indennità di disagio</b> (art. 17, comma 2, lett. e) del ccnl 1/04/1999)	<p>Per compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C, è istituita l'indennità mensile di disagio che viene determinata in € 30,00 mensili lordi.</p> <p>L'indennità di disagio è riconosciuta dai Dirigenti al proprio personale che opera, con carattere di prevalenza, in presenza delle situazioni di disagio di seguito indicate:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale ecc.).</li><li>-Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, ecc. quando non rientrino nelle situazioni a rischio).</li><li>-Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per tipologia e natura, oggettivi elementi di particolare onerosità per ambiente di svolgimento, costituzione delle funzioni, (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie, ecc.)</li></ul>
<b>Indennità maneggio valori dell'anno</b> (art. 36 CCNL del 14/09/2000)	<p>L'indennità viene corrisposta in misura giornaliera al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa - secondo quanto segnalato dai singoli dirigenti - per le sole giornate di effettivo servizio prestato nelle quali il lavoratore sia impegnato nel maneggio valori, in una misura graduata in base al valore annuo maneggiato</p>
<b>Indennità specifiche responsabilità</b> (art. 36 ccnl 22/01/2004 -art. 17 c. 2 lett. f) CCNL 01/04/1999)	<p>per In applicazione dell'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 01/04/1999, come modificato dall'art. 7, comma 1 del CCNL del 9/5/06, viene prevista una specifica indennità finalizzata a compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'art. 11, comma 3, del CCNL del 31/3/99 e da parte del personale di categoria D che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative.</p> <p>L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta ai dipendenti inquadrati nella categoria D che svolgono, in modo prevalente sotto il profilo temporale, compiti che comportano rilevante responsabilità, secondo i criteri che sono specificamente indicati nel contratto.</p> <p>L'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, viene riconosciuta anche ai dipendenti inquadrati nella categoria C e B, individuati sulla base di specifici criteri predeterminati.</p> <p>L'indennità spetta ai dipendenti in base al provvedimento del Dirigente di riferimento, che, con atto formale, abbia assegnato una specifica responsabilità tra quelle previste dal contratto, nella misura corrispondente al punteggio che il dirigente gli avrà attribuito, nel rispetto del limite massimo stabilito dal CCNL.</p> <p>Ai fini dell'erogazione del valore indennitario il dirigente dovrà verificare la permanenza delle condizioni con cadenza semestrale.</p>



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

<b>Indennità per specifiche responsabilità</b> <i>Art. 36 del ccnl 22/01/2004 - art. 17, comma 2 lett. i) del CCNL 1/4/1999</i>	Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B e C attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile e d'anagrafe, responsabile dei tributi, addetti URP è riconosciuto un compenso annuale di € 300,00 annui lordi.
<b>Alta professionalità</b> <i>(art. 32 c. 7 e art. 10 del ccnl 22/01/2004)</i>	L'erogazione dell'indennità per l'alta professionalità viene erogata sulla base di un specifico regolamento approvato dalla giunta comunale
<b>Produttività</b> <i>(art. 17, comma 2, lett. a) del ccnl 1/04/1999 - art. 37 del ccnl 22/01/2004 - art. 5 del ccnl 31/07/2009 - D.lgs. 150/2009)</i>	L'erogazione della produttività avviene applicando i criteri del sistema di misurazione e valutazione approvato dall'ente, che, in conformità con quanto previsto dai vigenti CCNL e dalla vigente normativa, si presenta come un sistema meritocratico, che prevede un collegamento tra il miglioramento dell'attività e le prestazioni fornite, una connessione tra una maggiore utilità marginale da conseguire e l'erogazione del premio. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa del personale dipendente non dirigente è stato oggetto di regolamentazione di competenza dell'Organo di governo

b) Il contratto integrativo 2013, a decorrere dalla sua sottoscrizione, produce l'abrogazione del contratto integrativo 2012.

c) L'ipotesi di CCDI 2013, risulta coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità, considerato che agli incentivi per la performance individuale ed organizzativa viene destinata una parte prevalente del fondo, la cui erogazione è subordinata all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione adottato dalla Giunta Comunale, che prevede che la valutazione sia effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- “raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”;
- “contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”;
- “comportamenti organizzativi dimostrati”

d) Al sistema di riconoscimento economico per **progressione orizzontale** previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro per l'anno 2013 **non sono destinate risorse decentrate**, stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. n. 78/2010, oltre quelle già consolidate per progressioni economiche già effettuate negli anni precedenti

e) Gli indirizzi per la destinazione delle risorse decentrate sono stati formulati con Deliberazione di G.C. n. 181/2013.

L'utilizzo delle somme del fondo delle risorse decentrate è finalizzato, oltre alla corresponsione degli istituti tipici previsti dal contratto nazionale e riportati nel contratto decentrato, è finalizzato maggiormente ad agganciare l'erogazione degli incentivi di produttività ai risultati conseguiti dal singolo dipendente considerando, tra l'altro:

- che la produttività è strettamente collegata alla performance del dipendente, avendo previsto che l'importo effettivamente erogato dipenderà dal punteggio conseguito in ragione della valutazione;

- che alla produttività è destinata una somma definita e non più contrattabile, la cui erogazione massima sarà subordinata alla effettiva realizzazione di ben definiti progetti assegnati ai dipendenti e, in via peraltro residuale, solo in presenza di un miglioramento dell'attività lavorativa, che avrà dirette ricadute sul bilancio dell'Ente e/o sul miglioramento dei servizi offerti alla cittadinanza.

Si osserva, infatti, che il compenso che sarà corrisposto al personale dipenderà, in tutti i casi, dalla valutazione ottenuta a fine anno, in ragione sia degli obiettivi assegnati che dei comportamenti attesi e realizzati.



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

Gli obiettivi assegnati ai dipendenti sono stati, in prevalenza, definiti sulla scorta degli obiettivi strategici assegnati ai dirigenti con la Deliberazione di G.C. n. 150 del 28/06/2013, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione e del piano delle Performance 2013-2015.

## PARTE III - Relazione tecnico-finanziaria

### Modulo I

#### La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Con Determinazioni dirigenziali n. 128 del 23/01/2013, n. 282 del 14/02/2013 e n. 1183 del 27/06/2013 è stato costituito il Fondo delle risorse decentrate, parte stabile e parte variabile.

#### Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

RISORSE STABILI		Euro
Unico importo consolidato (CCNL 22/01/2004 art. 31 c. 2)	Risorse stabili al 22/01/2004	275.006,81
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 1	0,62% Monte Salari 2001	26.587,11
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 2	0,50% Monte Salari 2001	21.441,22
CCNL 22/01/2004 art. 32 c. 7 (alte prof.)	0,20% Monte Salari 2001	8.576,49
CCNL 09/05/06 art. 4. comma 1	0,50% Monte Salari 2003	15.120,95
CCNL 11/04/08 art. 8 comma 2	0,60% Monte Salari 2005	16.768,13
CCNL 11/04/2008 - art.8, c.3 (ART. 4C.1 ccnl 05/10/2001)		45.221,02
Assegni anzianità e ad personam (cessati n.26 dipend. fino anno 2009)	CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2	33.712,47
Assegni anzianità e ad personam (cessati n.10 dipendenti anno 2010)	CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2	11.629,13
Assegni anzianità e ad personam cessati n. 7 dipendenti anno 2011	CCNL 05.10.01 art. 4 c. 2	5.204,03
Assegni anzianità e ad personam cessati n. 3 dipendenti anno 2012	CCNL 05.10.01 art.4 c.2	3.232,06
Totale Fondo 2013		462.499,42

#### Sezione II - Risorse variabili

RISORSE VARIABILI soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 ( I.C.I. ) art. 59 dlgs. 446/97,	€ 16.000,00 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi giusta del responsabile.
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 (Proventi al Codice della Strada ex art. art. 208 comma 5 bis D.Lgs. 285/92 come modificato dalla Legge n. 120 del 2010.	€ 15.000,00 al lordo degli oneri a carico dell'Ente giusta del responsabile.
Risorse stanziante nel bilancio dell'Ente nella misura dell'1,18 % su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza rese disponibili in sede di contrattazione decentrata integrativa, che possono essere rese disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno della effettiva disponibilità di bilancio creata a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità - Tale somma sarà disponibile a seguito di specifica deliberazione di Giunta Comunale.	€ 49.799,00
Totale risorse	€ 80.799,00
RISORSE VARIABILI non soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10	
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17	€ 150.000,00 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

C.C.N.L. 1/4/1999 ( art. 92, D. Lgs. N. 163/2006 ) personale non dirigente	giusta del responsabile.
Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni e risultati del personale da utilizzare secondo disposizioni dell' art. 17 C.C.N.L. 1/4/1999 (Compensi avvocato)	€ 10.000,00 al lordo di tutti gli oneri previdenziali e assicurativi giusta del responsabile.
<b>Totale</b>	<b>€ 160.000,00</b>

## Sezione III - Decurtazioni del Fondo

<b>Totale Fondo parte stabile 2013</b>	<b>462.499,42</b>
Totale Fondo pari all'ammontare del Fondo anno 2010, rideterminato in conformità a quanto disposto dall'art. 9, comma 2 bis della L. 122/2010	442.434,20
Riduzione fondo ex art. 9, comma 2 -bis della 122/2010 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (0,99 pari alla variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale anni 2010 e 2013 )	4380,10
<b>Totale fondo 2013</b>	<b>438.054,10</b>

<b>Totale Fondo Parte variabile 2013 soggette al blocco ex art. 9 c. 2 bis del DL 78/10 convertito nella L. 122/10</b>	<b>€ 80.799,00</b>
Totale Fondo anno 2010 - parte variabile	€ 80.799,15
Riduzione fondo 2012, ex art. 9, comma 2 -bis della 122/2010 in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (0,99% pari alla variazione percentuale tra le due consistenze medie di personale anni 2010 e 2013 )	€ 799,91
<b>Totale fondo 2013</b>	<b>€ 79.999,09</b>

## Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2013, decurtate ai sensi di legge	€ 438.054,10
Totale risorse variabili soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010, decurtate ai sensi di legge	€ 79.999,09
<b>Totale Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€ 518.053,19</b>

<b>Totale risorse variabili non soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010</b>	<b>€ 160.000,00</b>
---	---------------------

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo  
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

## Modulo II

Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Istituto contrattuale	Importo
-----------------------	---------



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

Progressioni economiche	€.148.226,89
indennità di comparto	€48.107,82
indennità per alte professionalità	€ 8.576,49
<b>Totale</b>	<b>€.204.911,20</b>

## Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Indennità di turno	€. 44.167,52
Indennità di reperibilità	€. 30.596,28
Indennità maneggio valori dell'anno	€217,00
Altre inden. (mancato riposo, festività, festività infraset.)	€. 16.752,32
Indennità di disagio e rischio	€2.838,48
Indennità di rischio	
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno (art. 17, comma 2, lett.f, ccnl 1/04/1999)	€. 57.542,85
Indennità per specifiche responsabilità dell'anno (art. 17, comma 2, lett.i, ccnl 1/04/1999)	€1.200,00
Compensi produttività individuale	€. 79.828,45
Compensi specifici obiettivi di produttività e qualità (art. 15, commi 2 e 4 ccnl 1/04/1999)	€. 48.999,09
Compensi ICI	€ 16.000,00
Compensi derivanti da proventi codice della strada	€ 15.000,00
<b>Totale</b>	<b>€.313.142,09</b>

## Destinazioni relative alle risorse variabili non soggette ai vincoli di legge

Incentivi progettazione art. 92 D.Lgs 163/2006	€ 150.000,00
Compensi avvocato dell'ente	€ 10.000,00
<b>Totale</b>	<b>€ 160.000,00</b>

**Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare**  
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

**Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione**



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa	€.204.911,20
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	€.313.142,09
<b>Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione</b>	<b>€.518.053,29</b>

**Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo**  
Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

**Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

Ai fini della certificazione:

**a. si attesta il rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:**

come è evidente, dal prospetto della costituzione del fondo e da quello delle destinazioni delle risorse, la parte stabile del Fondo risorse decentrate finanzia, non solo, gli istituti e le indennità aventi natura fissa e ricorrente, quali le indennità di comparto e le progressioni economiche effettuate negli anni precedenti, ma anche tutte le altre indennità, non aventi carattere di certezza e stabilità, essendo subordinate alla sussistenza delle fattispecie disciplinate nei contratti decentrati (disagio, rischio, specifiche responsabilità, turno, ecc.), nonché gli incentivi economici da erogare a titolo di produttività individuale

**b. si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:**

l'ente ha adottato un Sistema di Misurazione e valutazione per il personale dipendente in linea con le disposizioni legislative vigenti in materia, conformi, in particolare, a quanto indicato dal D.lgs. 150/2009, D.Lgs. 141/2011 e D.L. 95/2012, che prevede che la valutazione sia effettuata tenendo conto dei seguenti criteri:

- “raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali”;
- “contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza”;
- “comportamenti organizzativi dimostrati”.

**c. il contratto integrativo de quo non disciplina l'istituto delle progressioni economiche.**

## Modulo III

**Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

Tabella 1: Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente e anno 2010

Descrizione	Anno 2013	Anno 2012	Anno 2010
Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità 2013, decurtate ai sensi di legge	€.438.054,10	€ 435.863,40	€.442.434,20
Totale risorse variabili soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010, decurtate ai sensi di legge	€.79.999,09	€ 74.673,38	€.80.799,15
<b>Totale fondo decurtato ai sensi di legge</b>	<b>€. 518.053,19</b>	<b>€ 510.536,78</b>	<b>€.523.233,35</b>



# CITTÀ DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Municipio Viale Magna Grecia  
74016 Massafra

Totale risorse variabili non soggette al vincolo art. 9, comma 2 bis, dl 78/2010	€ 160.000,00	€ 214.881,70
Totale	€ 678.053,19	€ 725.418,48

## Modulo IV

### Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Il Fondo per la contrattazione integrativa definisce "limiti di spesa" sia complessivi che riferiti a specifici sotto-insiemi, come le "destinazioni" fisse con carattere di certezza e stabilità (che non possono essere superiori alle relative "risorse" fisse aventi carattere di certezza e stabilità) o alcune risorse con vincolo di destinazione (come quelle relative alle quote di progettazione definite in applicazione dell'articolo 92, commi 5-6 del decreto legislativo 12 aprile 2006 n. 163).

Tali limiti risultano correttamente presidiati nella fase programmatoria della gestione e rispettati nelle verifiche a consuntivo.

#### III.4.1 Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Il sistema contabile utilizzato dall'Amministrazione è strutturato in modo da tutelare correttamente in sede di imputazione/variazione dei valori di competenza dei diversi capitoli di bilancio i limiti espressi dal Fondo oggetto di certificazione, come quantificati nell'articolazione riportata al precedente Modulo II.

#### III.4.2 Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del fondo anno 2010 risulta rispettato:

- E' stata applicata, separatamente per le risorse stabili e risorse variabili la riduzione in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. La riduzione è stata per l'anno 2012 di € 7696,41 sul 2010 e per l'anno 2013, salvo rideterminazione a seguito concretizzazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, di € 5180,01.

#### III.4.3 Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il fondo come determinato, in via provvisoria, con determinazioni dirigenziali n. 128 del 23/01/2013, n. 282 del 14/02/2013 e n. 1183 del 27/06/2013 è impegnato all'intervento 1 01 08 01 del bilancio 2013 - capitoli .4375 articoli 00-01-02-03-04-05-06 del peg.2013.

Massafra, 02/09/2013

Il Dirigente Ripartizione Risorse Umane e Finanziarie

dott. Simone Simeone





# CITTA' DI MASSAFRA

## Provincia di Taranto

### Collegio dei Revisori dei Conti

prot. 28921  
del 17/09/2013

Al Dirigente Risorse Umane e Servizi Economici e Finanziari  
Dott. Simone Simeone

E p.c.

Al Sig. Sindaco del Comune di Massafra  
Dott. Martino Carmelo Tamburrano

Al Sig. Presidente del Consiglio Comunale  
Avv. Giandomenico Pilolli

Al Sig. Segretario Comunale  
Dott.ssa Lucia D'Arcangelo

Prot. N. 122/2013

Massafra 16 settembre 2013

OGGETTO: Parere su Verifica compatibilità dei costi inerenti la Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa con vincoli di bilancio.

Il Collegio dei Revisori del Comune di Massafra

Premesso:

1. Che con Nota n. 27365 del 02/09/2013 è pervenuta al Collegio la richiesta di parere sulla compatibilità dei costi della Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dalle norme inderogabili con particolare riferimento all'art. 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, a cui è stata allegata la seguente documentazione
  - a. Relazione Illustrativa Tecnica Finanziaria;
  - b. Ipotesi CCDI anno 2013;
  - c. Determinazioni dirigenziali n. 128 del 23/01/2013, n. 282 del 14/02/2013 e n. 1183 del 27/06/2013;
2. Che l'art. 5 comma 3 del CCNL del 01/04/1999 e l'art. 40 bis del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 demandano all'Organo di Revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio;

Visti:

1. L'art. 40 bis del D. Lgs 165/01 così come modificato dalla legge 150/09;
2. L'art. 5 commi 3 del CCNL 01/04/1999;
3. L'art. 9 comma 2 - bis del DL 78/2010;
4. La Circolare della RGS n. 25/2012 del 19/07/2012;
5. La Relazione Illustrativa Tecnico Finanziaria all'ipotesi di contratto integrativo economico 2013 del Dirigente della 2<sup>a</sup> Ripartizione Risorse Umane, Servizi Economici e Finanziari;
6. Le Determine Dirigenziali n. 128 del 23/01/2013, n. 282 del 14/02/2013 e n. 1183 del

27/06/2013;

7. Lo Statuto ed il Regolamento di Contabilità dell'Ente;
8. L'attestazione di regolarità contabile e copertura finanziaria delle risorse in oggetto, rilasciato dal Dirigente della 2<sup>a</sup> Ripartizione Risorse Umane, Servizi Economici e Finanziari e contenuta nell'ipotesi di accordo CCDI;

Precisato

1. Che la disciplina citata in ordine al controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura delle corresponsioni dei trattamenti accessori, richiede non già di entrare nel merito dell'accordo decentrato quanto, piuttosto, di certificare la compatibilità con i vincoli di bilancio e di legge in genere; in altri termini di dare atto che la relativa spesa sia stata tenuta debitamente in conto sia in sede di predisposizione del bilancio di previsione che in sede di gestione dello stesso affinché non vengano superati i vincoli posti, ad esempio, dalla disciplina relativa al principio della riduzione della spesa del personale, da quella relativa al principio della riduzione dei costi della contrattazione decentrata;

Verificato:

1. Che i costi della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2013 sono compatibili con i limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;
2. Che alla luce di detta previsione di spesa connessa all'integrazione del Fondo per l'esercizio 2013, così come indicato nelle determinazioni dirigenziali richiamate, è rispettata la previsione di non superamento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale dell'anno 2010 di cui all'art. 9 comma 2 - bis del DL 78/2010;
3. La corrispondenza con il dettato normativo di cui all'art. 9 comma 2 bis del DL 78/2010 relativamente alla decurtazione del fondo (sia nella parte fissa che in quella variabile) in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;
4. La congruità e la coerenza della predetta previsione di spesa connessa all'integrazione per l'esercizio 2013, nonché il suo inserimento e copertura nel bilancio 2013 nell'intervento
  - a. 1.01.08.01 capitoli di PEG 4375 artt. 00, 01, 02, 03, 05; 3747
  - b. 1.01.04.01 capitolo di PEG 800 art. 10

Per tutto quanto sin qui rappresentato, lo scrivente Collegio dei Revisori

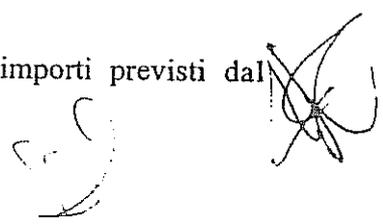
#### CERTIFICA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2013 sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dalle disposizioni del CCNL in quanto:

1. è rispettato il limite delle risorse decentrate per l'anno 2010 previsto dall'articolo 9, comma 2-bis, del d.L. n. 78/2010 (L. n. 122/2010);
2. vi è capienza negli appositi stanziamenti di bilancio dell'ente per far fronte agli oneri derivanti dall'accordo;
3. i costi della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2013 sono compatibili con i limiti di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.

Il Collegio raccomanda altresì

1. che, ai sensi dell'art. 15 comma 4 del CCNL 01/04/1999, gli importi previsti dal



medesimo art. 15 comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte dei servizi di controllo interno o dell'organo indipendente di valutazione delle condizioni ivi previste;

2. la pubblicazione da parte dell'Ente, in modo permanente sul proprio sito web, della documentazione trasmessa annualmente all'Organo di Controllo in materia di contrattazione integrativa e trasmissione degli stessi all'ARAN ed al CNEL.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Presidente Dott. Lorenzo Emmanuele Valentini

Revisore Dott. Giuseppe Difino

Revisore Dott.ssa Alessia Merico

