

CITTA' DI MASSAFRA

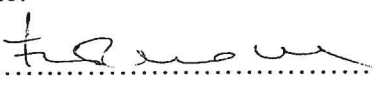


Provincia di Taranto

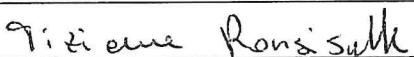

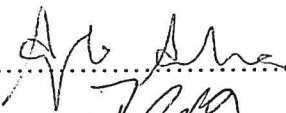

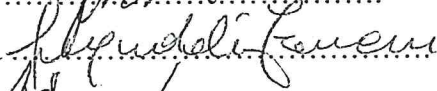
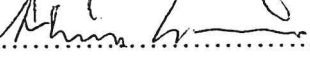
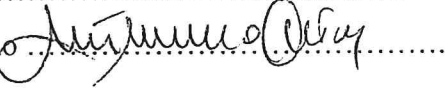
CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO
INTEGRATIVO

PERIODO 2019 -2021

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n° 138 del 30-7-2019 di autorizzazione alla Delegazione Trattante alla sottoscrizione del CCDI 2019-2021;

L'anno 2019, il giorno 31 del mese di Luglio, in Massafra, nella sede comunale di Via Livatino, sono convenute le persone sotto elencate e firmatarie:

Per la Delegazione di Parte Pubblica :	
Il Segretario Generale Presidente:	
Dott.ssa Francesca Perrone	
Dirigenti Componenti:	
Dott. Pietro Lucca	
Dott.ssa Maria Rosaria Latagliata	

Per la Delegazione di Parte Sindacale :	
CGIL FP:	
CISL FPS:	
UIL FPL:	
CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI	
SULPM:	
Per la RSU:	
Andria Angelo	
Resta Francesco	
Pignatelli Francesca	
Scarano Antonio	
Lato Angela	
Digiorgio Cosimo	
Montemurro Antonio	

INDICE SISTEMATICO

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 Obiettivi e strumenti
- Art. 4 Informazione
- Art. 5 Confronto
- Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale
- Art. 9 Clausole di raffreddamento
- Art. 10 Area delle posizioni organizzative
- Art. 11 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative
- Art. 12 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 13 Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 14 Istituzione nuovi profili per comunicazione e informazione

ISTITUTO DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 15 Orario di lavoro
- Art. 16 Turnazioni
- Art. 17 Reperibilità
- Art. 18 Orario di lavoro flessibile
- Art. 19 Principi generali e finalità della formazione
- Art. 20 Destinatari e processi della formazione

POLIZIA LOCALE

- Art. 21 Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione
- Art. 22 Prestazioni del personale per svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
- Art. 23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
- Art. 24 Indennità di servizi o esterno
- Art. 25 Indennità di funzione
- Art. 26 Differenziazione del premio individuale
- Art. 27 Indennità condizioni di lavoro
- Art. 28 Indennità per specifiche responsabilità
- Art. 29 Welfare integrativo
- Art. 30 Previdenza complementare



DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Campo di applicazione

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente.
2. Il riferimento al Decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato come "D. Lgs. n°165/2001".

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2019 – 31 dicembre 2021, sia per la parte giuridica che per la parte economica.
2. Gli effetti decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione del presente contratto.
3. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata, almeno sei mesi prima della scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.
4. Le clausole dei contratti collettivi decentrati possono essere oggetto di interpretazione autentica ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n° 165/2001, anche su richiesta di una delle parti, qualora insorgano controversie aventi carattere di generalità sulla sua interpretazione. L'interpretazione autentica può aver luogo anche ai sensi dell'art. 64 del medesimo decreto legislativo.
5. Per quanto non previsto, continuano a trovare applicazione, in quanto compatibili con le previsioni del presente contratto o non disapplicate, le disposizioni dei precedenti CCNL.

Art. 3

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali è lo strumento per costruire relazioni stabili tra enti e soggetti sindacali, improntate alla partecipazione consapevole, al dialogo costruttivo e trasparente, alla reciproca considerazione dei rispettivi diritti ed obblighi, nonché alla prevenzione e risoluzione dei conflitti.
2. Attraverso il sistema delle relazioni sindacali:
 - Si attua il contemperamento della missione di servizio pubblico delle amministrazioni a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori;
 - si migliora la qualità delle decisioni assunte;
 - si sostengono la crescita professionale e l'aggiornamento del personale, nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma della pubblica amministrazione.
3. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità dei datori di lavoro pubblici e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:
 - a) partecipazione;
 - b) contrattazione integrativa.
4. La partecipazione è finalizzata ad instaurare forme costruttive di dialogo tra le parti, su atti e decisioni di valenza generale degli enti, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro ovvero a garantire adeguati diritti di informazione sugli stessi; si articola, a sua volta, in:
 - informazione;
 - confronto;
5. La contrattazione è finalizzata alla stipulazione di un contratto che obbliga reciprocamente le parti;
6. Le clausole del presente titolo sostituiscono tutte le disposizioni in materia di relazioni sindacali del precedente CCDI.

Art. 4

Informazione

1. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti.
2. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati ed elementi conoscitivi, da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla.
3. L'informazione deve essere data nei tempi, nei modi e nei contenuti atti a consentire ai soggetti

sindacali di procedere a una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte.

4. Sono oggetto di informazione preventivamente tutte le materie per le quali si prevedono il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 5 Confronto

1. Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

2. Il confronto si avvia mediante l'invio ai soggetti sindacali degli elementi conoscitivi sulle misure da adottare, con le modalità previste per la informazione. A seguito della trasmissione delle informazioni, ente e soggetti sindacali si incontrano se, entro 5 giorni dall'informazione, il confronto è richiesto. L'incontro può anche essere proposto dall'ente, contestualmente all'invio dell'informazione. Il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a trenta giorni. Al termine del confronto, è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

3. Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2:

- a) l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
 - Orario di lavoro in vigore – Approvazione Regolamento G.M. 2015 del 27/10/2014 e/o successive modifiche;
- b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - Approvazione Regolamento G.M. 294 del 05/11/2012 modificata con G.M. n. 171 del 03/08/2017 e/o successive modifiche;
- c) i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

1. La contrattazione collettiva si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal CCNL, tra la delegazione sindacale, formata dai soggetti di cui al comma 2, e la delegazione di parte datoriale, come individuata al comma 3.

2. I soggetti sindacali titolari della contrattazione integrativa sono:

- a) La RSU;
 - b) i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del presente CCNL.
3. I componenti della delegazione di parte datoriale, tra cui è individuato il presidente, sono designati dall'organo competente.
4. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
- a) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione tra le diverse modalità di utilizzo;
 - b) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - c) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - d) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri concordati, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - e) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri concordati, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - f) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità;
 - g) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;
 - h) i criteri generali per l'attivazione di piani di welfare integrativo;
 - i) l'elevazione della misura dell'indennità di reperibilità prevista dall'art. 24;
 - j) la correlazione tra i compensi (di cui all'art. 18, comma 1, lett. H CCNL) e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
 - k) l'elevazione dei limiti previsti per il numero dei turni di reperibilità nel mese anche attraverso modalità che consentano la determinazione di tali limiti con riferimento ad un arco temporale pluri-mensile;
 - l) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
 - m) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro secondo quanto previsto dal DVR – Documento di Valutazione Rischi in vigore;
 - n) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore;

- o) i criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare;
- p) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multi periodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2;
- q) l'individuazione delle ragioni che permettono di elevare, fino ad ulteriori sei mesi, l'arco temporale su cui è calcolato il limite delle 48 ore settimanali medie, ai sensi dell'art. 22, comma 2;
- r) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario;
- s) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti la organizzazione dei servizi;
- t) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;
- u) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- v) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-sexies, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- z) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, in materia di turni di lavoro notturni.

Art. 7

Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

1. Il contratto collettivo ha durata triennale. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale.
3. L'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata ai revisori entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.
4. La delegazione trattante è convocata entro il mese di febbraio e luglio di ogni anno per la verifica sullo stato di attuazione del Contratto Decentrato.
5. L'amministrazione trasmetterà, via telematica, all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto decentrato corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica ovvero gli atti assunti ai sensi dei commi 4 e 5 dell'art. 8 CCNL.

Art. 8

Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale

1. La contrattazione integrativa può svolgersi anche a livello territoriale sulla base di protocolli di intesa tra gli enti interessati e le organizzazioni sindacali territoriali firmatarie del presente contratto. L'iniziativa può essere assunta, oltreché dalle associazioni nazionali rappresentative degli enti del comparto, da ciascuno dei soggetti titolari della contrattazione integrativa, ivi compresa l'Unione dei comuni nei confronti dei comuni ad essa aderenti e delle parti sindacali.
2. I protocolli devono precisare:
 - a) la composizione della delegazione trattante di parte pubblica;
 - b) la composizione della delegazione sindacale, prevedendo la partecipazione di rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, comma 2, lett. b), nonché forme di rappresentanza delle RSU di ciascun ente aderente;
 - c) la procedura per la autorizzazione alla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo territoriale, ivi compreso il controllo di cui all'art. 8;
 - d) gli eventuali adattamenti per consentire alle rappresentanze sindacali la corretta fruizione delle tutele e dei permessi.
3. Gli enti che aderiscono ai protocolli definiscono, in una apposita intesa, secondo i rispettivi ordinamenti, le modalità di partecipazione alla contrattazione di livello territoriale, con riferimento ad aspetti quali la formulazione degli indirizzi, le materie o gli eventuali aspetti specifici che si intendono comunque riservare alla contrattazione presso ciascun ente, la composizione della delegazione datoriale, il finanziamento degli oneri della contrattazione a carico dei rispetti fondi e bilanci.
4. Alla contrattazione territoriale si applica comunque quanto previsto dall'art. 8.

Art. 9
Clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato a principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed è orientato alla prevenzione dei conflitti.
2. Durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
3. Entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione intrapresa, le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso, né procedono ad azioni dirette.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

Art. 10
Area delle posizioni organizzative

1. Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:
 - a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.
- a) Tali posizioni possono essere assegnate esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D, sulla base e per effetto di un incarico a termine.
- b) Nel caso in cui siano privi di posizioni di categoria dai dipendenti classificati nelle categorie C o B;
2. Gli incarichi di posizione organizzativa, già conferiti e ancora in atto, proseguono o possono essere prorogati fino alla definizione del nuovo assetto delle posizioni organizzative, successivo alla determinazione delle procedure e dei relativi criteri generali e comunque, non oltre un anno dalla data di sottoscrizione del CCNL.

Art. 11

Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative

1. Gli incarichi relativi all'area delle posizioni organizzative sono conferiti dal Dirigente per un periodo massimo non superiore a 3 anni, previa determinazione di criteri generali da parte dell'ente, con atto scritto e motivato, e possono essere rinnovati con le medesime formalità.
2. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della performance individuale.
3. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio, le valutazioni del dipendente interessato anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico.

Art. 12

Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D titolare delle posizioni di cui all'art.13 del CCNL è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.
2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 16.000 annui lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione organizzativa. Ciascun ente stabilisce la suddetta graduazione, sulla base di criteri predeterminati che tengono conto

della complessità nonché della rilevanza delle responsabilità amministrative e gestionali di ciascuna posizione organizzativa. Ai fini della graduazione delle suddette responsabilità, negli enti con dirigenza, acquistano rilievo anche l'ampiezza ed il contenuto delle eventuali funzioni delegate con attribuzione di poteri di firma di provvedimenti finali a rilevanza esterna, sulla base di quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge e di regolamento.

3. Nelle ipotesi in cui è destinataria la categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

4. L'Ente definisce i criteri per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale particolare voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

5. Nella definizione delle percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

6. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Nella definizione delle citate percentuali, l'ente tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito nonché e del grado di conseguimento degli obiettivi.

7. Si fa espresso rinvio all'art. 18CCNL per i compensi accessori.

Art. 13

Progressione economica all'interno della categoria

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.

2. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.

3. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore all'1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.

6. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.

7. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza.

Art. 14

Istituzione nuovi profili per le attività di comunicazione e informazione

1. Nel quadro dei processi di innovazione del lavoro pubblico, al fine di valorizzare e migliorare le attività di informazione e di comunicazione svolte dalle pubbliche amministrazioni, sono previsti distinti specifici profili professionali idonei a garantire l'ottimale attuazione dei compiti e funzioni connesse alle suddette attività.

2. Nella prospettiva di assicurare il completo presidio dei processi lavorativi comunque riconducibili ai suddetti settori dell'informazione e della comunicazione, i profili professionali di cui al comma 1, saranno collocati nelle categorie del vigente sistema di classificazione del personale, secondo le declaratorie ed i relativi requisiti culturali e professionali di cui all'allegato A del CCNL del 31.3.1999, in relazione alla complessità dei compiti, nonché al livello di autonomia, responsabilità e competenza professionale, agli stessi (connessi) richiesti.

3. Nell'ottica di garantire la coerenza delle prestazioni lavorative con i modelli organizzativi degli enti, questi ultimi individueranno, anche per ciascuno dei settori suindicati e tenuto conto dei rispettivi

fabbisogni, "profili professionali", che definiscano la tipologia della prestazione lavorativa, le specifiche competenze richieste, nonché i requisiti culturali e professionali necessari per l'espletamento delle relative attività, tenendo conto anche della normativa di settore.

RAPPORTO DI LAVORO

ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali ed è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico. Ai sensi di quanto disposto dalle disposizioni legislative vigenti, l'orario di lavoro è articolato su cinque giorni, fatte salve le esigenze dei servizi da erogarsi con carattere di continuità, che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana o che presentino particolari esigenze di collegamento con le strutture di altri uffici pubblici.
2. Qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite delle 6 ore, il personale, purché non in turno, ha diritto di beneficiare di una pausa di almeno 30 minuti e fino ad un massimo di due ore, secondo la disciplina di cui agli artt. 45 e 46 CCNL 14.09.200 e tenendo conto delle deroghe dell'art. 13 CCNL 09.05.2006.
3. Spetta nei giorni di rientro pomeridiano, come stabiliti dall'Ente, il buono pasto. In caso di svolgimento di lavoro straordinario, il buono pasto sarà corrisposto solo se effettuate n. 8 ore di lavoro complessive.

Art. 16 Turnazioni

Il personale che svolge turni giornalieri è quello della Polizia Locale.

Art. 17 Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento relative a Polizia Locale, Stato Civile, Igiene Urbana e tecnico manutentivo, assistenti sociali, custode cimiteriale, il servizio di pronta reperibilità è remunerato con la somma di € 10,33 per 12 ore al giorno. Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste del fondo salario accessorio. 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.

4. L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 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 fruisce 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 con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di reperibilità.

Art. 18
Orario di lavoro flessibile

L'orario di lavoro è fissato tutti i giorni, dal lunedì al venerdì dalle ore 8:00 alle ore 14:00 e dalle ore 15:00 alle ore 18:00 nei giorni di rientro.

E' ammessa la flessibilità in entrata e in uscita di mezz'ora, sia nell'orario antimeridiano che pomeridiano.

Non è applicabile l'istituto della flessibilità alla Polizia Locale, al Custode del Cimitero e agli autisti di Scuolabus nel periodo scolastico.

Art. 19
Principi generali e finalità della formazione

1. Nel quadro dei processi di riforma e modernizzazione della pubblica amministrazione, la formazione del personale svolge un ruolo primario nelle strategie di cambiamento dirette a conseguire una maggiore qualità ed efficacia dell'attività delle amministrazioni.

2. Per sostenere una efficace politica di sviluppo delle risorse umane, gli enti assumono la formazione quale leva strategica per l'evoluzione professionale e per l'acquisizione e la condivisione degli obiettivi prioritari della modernizzazione e del cambiamento organizzativo, da cui consegue la necessità di dare ulteriore impulso all'investimento in attività formative.

3. Le attività di formazione sono in particolare rivolte a:

- valorizzare il patrimonio professionale presente negli enti;
- assicurare il supporto conoscitivo al fine di assicurare l'operatività dei servizi migliorandone la qualità e l'efficienza;
- garantire l'aggiornamento professionale in relazione all'utilizzo di nuove metodologie lavorative ovvero di nuove tecnologie, nonché il costante adeguamento delle prassi lavorative alle eventuali innovazioni intervenute, anche per effetto di nuove disposizioni legislative;
- favorire la crescita professionale del lavoratore e lo sviluppo delle potenzialità dei dipendenti in funzione dell'affidamento di incarichi diversi e della costituzione di figure professionali polivalenti;
- incentivare comportamenti innovativi che consentano l'ottimizzazione dei livelli di qualità ed efficienza dei servizi pubblici, nell'ottica di sostenere i processi di cambiamento organizzativo.

Art. 20
Destinatari e processi della formazione

1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale. I suddetti piani individuano le risorse finanziarie da destinare alla formazione, ivi comprese quelle attivabili attraverso canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

2. Le iniziative di formazione del presente articolo riguardano tutti i dipendenti, compreso il personale in distacco sindacale. Il personale in assegnazione temporanea presso altre amministrazioni effettua la propria formazione nelle amministrazioni di destinazione, salvo per le attività di cui al comma 3.

3. Nell'ambito dei piani di formazione possono essere individuate attività di formazione che si concludono con l'accertamento dell'avvenuto accrescimento della professionalità del singolo dipendente, attestato attraverso certificazione finale delle competenze acquisite, da parte dei soggetti che l'hanno attuata, in collegamento con le progressioni economiche.

4. I piani di formazione possono definire anche metodologie innovative quali formazione a distanza, formazione sul posto di lavoro, formazione mista (sia in aula che sul posto di lavoro), comunità di apprendimento, comunità di pratica.

5. Gli enti possono assumere iniziative di collaborazione con altri enti o amministrazioni finalizzate a realizzare percorsi di formazione comuni ed integrati.

6. Il personale che partecipa alle attività di formazione organizzate dall'amministrazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico della stessa amministrazione. Le attività sono tenute, di norma, durante l'orario ordinario di lavoro. Qualora le attività si svolgano fuori dalla sede di servizio al personale spetta il rimborso delle spese di viaggio, ove ne sussistano i presupposti.

7. Le amministrazioni individuano i dipendenti che partecipano alle attività di formazione sulla base dei fabbisogni formativi, garantendo comunque pari opportunità di partecipazione. Le amministrazioni curano, per ciascun dipendente, la raccolta di informazioni sulla partecipazione alle iniziative formative attivate in attuazione del presente articolo, concluse con accertamento finale delle competenze acquisite.

8. Nell'ambito dei piani di formazione, possono essere individuate anche iniziative formative destinate

al personale iscritto ad albi professionali, in relazione agli obblighi formativi previsti per l'esercizio della professione.

9. Al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari relativo al personale destinatario del presente CCNL, comunque nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali.

POLIZIA LOCALE

Art. 21

Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione

1. Le disposizioni contenute nel presente titolo si applicano al personale della polizia locale.

Art. 22

Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Le ore di servizio aggiuntivo del personale, rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro, impiegato per le attività di sicurezza e di polizia stradale necessarie per lo svolgimento di attività e di iniziative di carattere privato, ai sensi dell'art.22, comma 3-bis, del D.L. n. 50/2017 e nei limiti da questo stabiliti, sono remunerate con un compenso di ammontare pari a quelli previsti per il lavoro straordinario dall'art. 38, comma 5, del CCNL del 14.9.2000.

2. Nel caso in cui le ore di servizio aggiuntivo, di cui al comma 1, siano rese di domenica o nel giorno del riposo settimanale, oltre al compenso di cui al comma 1, al personale è riconosciuto un riposo compensativo di durata esattamente corrispondente a quella della prestazione lavorativa resa.

3. Le ore aggiuntive non concorrono alla verifica del rispetto del limite massimo individuale di ore di lavoro straordinario, di cui all'art. 14, comma 4, del CCNL dell'1.4.1999 e all'art.38, comma 3, del CCNL del 14.9.2000 e non rientrano nel tetto massimo spendibile per i compensi per lavoro straordinario, di cui al medesimo art.14 del CCNL dell'1.4.1999.

4. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi di cui ai commi 1 e 2 sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate in materia da ciascun ente.

5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 23

Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

I proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie riscossi dagli enti, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208, commi 4 lett. c), e 5, del D.Lgs.n.285/1992 sono destinati, in coerenza con le previsioni legislative, alle seguenti finalità in favore del personale:

a) contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare Perseo-Sirio; è fatta salva la volontà del lavoratore di conservare comunque l'adesione eventualmente già intervenuta a diverse forme pensionistiche individuali;

b) finalità assistenziali, nell'ambito delle misure di welfare integrativo, secondo la disciplina dell'art.72;

c) erogazione di incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana estradale.

Art. 24

Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza per almeno il 90% dell'orario di servizio, compete una indennità giornaliera di € 1,00 (uno).

2. L'indennità di cui al comma 1 è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni.

3. L'indennità di cui al presente articolo:

a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma5;

b) è cumulabile con le 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 i compensi connessi alla performance individuale e collettiva;
 d) non è cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-bis.
 4. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo salario accessorio.
 5. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Art. 25
Indennità di funzione

1. Gli enti possono erogare al personale inquadrato nelle categorie C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, una indennità di funzione per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito.
 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 € 3.000 annui lordi, 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 di cui all'art.7.
 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.
 5. L'indennità di cui al presente articolo:
 a) è cumulabile con l'indennità di turno, di cui all'art. 23, comma5;
 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;
 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;
 5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67.
 6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.

Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale della categoria C e D	Compensi annui
Responsabilità riferite a personale della polizia locale di categoria C, individuato dal Comandante per coordinamento, formalmente affidato, di almeno quattro operatori di pari o inferiore categoria c/o per lo svolgimento di attività che hanno un notevole livello di complessità	€ 500,00
Responsabilità, formalmente attribuita a dipendente di categoria D dal Comandante, nei seguenti ambiti: 1) responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (servizio/ufficio); 2) affidamento di un significativo numero di tipologie di procedimenti amministrativi e/o di procedimenti amministrativi che vengono giudicati di particolare complessità e/o di procedimenti amministrativi che appartengono a tipologie disomogenee; 3) coordinamento di operatori di categoria pari o inferiore (almeno 5 unità); 4) incarico di sostituzione del responsabile di posizione organizzativa per assenza o impedimento di questi; 5) responsabilità di sistemi relazioni complessi (commissioni, strutture); 7) responsabile di gestione risorse; 8) adozione in modo continuativo di atti a rilevanza esterna sulla base di deleghe espressamente conferite.	€ 1.200,00 annue se riferita al possesso di almeno 5 requisiti € 1.000,00 annui se riferita al possesso di 4 requisiti € 900,00 annui se riferita al possesso di 3 requisiti € 700,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti

7. Le predette somme saranno attribuite dal Dirigente in percentuale rispetto all'importo a tal fine stanziato nel fondo ed eventualmente ridotte proporzionalmente anche in deroga al minimo.

Art. 26

Differenziazione del premio individuale

1. La maggiorazione del premio individuale pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuito al personale valutato positivamente è ripartita ai dipendenti che hanno conseguito una valutazione più elevata per singola categoria, senza distinzione per ripartizione.

Art. 27

Indennità condizioni di lavoro

1. E' corrisposta 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, ed è pari a € 1,00 (uno), attestati mensilmente dal Dirigente competente.

3. La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:

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

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

Art. 28

Indennità per specifiche responsabilità

1. L'istituto in oggetto, regolato dall'articolo 70-quinquies del CCNL21 maggio 2019, è attivato, nel rispetto delle disponibilità economiche determinate in applicazione dei criteri definiti dalla contrattazione decentrata, nell'ambito del Fondo di alimentazione del salario accessorio del personale dipendente. La ripartizione delle risorse per il finanziamento di detta indennità tra i settori dell'ente è effettuata sulla base di una preventiva ricognizione interna presso i dirigenti ai fini del rilevamento preliminare del relativo fabbisogno riconosciuto. Questa indennità può essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D (non può essere erogata al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative). Il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore.

2. L'istituto è da collocarsi in un'ottica di significativa e sostanziale rilevanza delle responsabilità assunte e concretamente esercitate, coerentemente, il beneficio potrà essere erogato al personale al quale siano state attribuite responsabilità che, pur insite nella declaratoria della categoria di appartenenza ed, in quanto tali, integralmente esigibili (cfr. allegato A al Ccnl 31 marzo 1999), siano espressive dell'assunzione di responsabilità specifiche e rafforzate nel contesto produttivo dell'amministrazione. Le posizioni di lavoro indennizzabili devono, quindi, riguardare attività, obiettivi, compiti e ruoli di carattere particolare e/o di rilevante complessità, normalmente non reperibili nell'ordinaria e consueta attività generale della struttura funzionale.

3. Fattispecie di responsabilità cui è connesso il riconoscimento economico accessorio: ai fini del riconoscimento dell'indennità per particolari e/o specifiche responsabilità, le posizioni di lavoro devono presentare, necessariamente, uno o più fattispecie di rilevante responsabilità di seguito indicate, mediante l'assunzione delle responsabilità stesse in modo prevalente, sotto il profilo temporale, rispetto all'assolvimento delle prestazioni rese:

- Responsabilità di apposizione del parere di regolarità tecnica sulle proposte determinative;
- Responsabilità di partecipazione, quale componente a commissioni di gara e/o concorso compreso il segretario verbalizzante;
- Responsabilità di conduzione e coordinamento di gruppi di lavoro;
- Responsabilità di conseguimento di obiettivi/risultati specifici affidati dal responsabile;
- Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito di direttive;
- Responsabilità di istruttoria di procedimenti amministrativi/erogativi e giudiziari di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- Responsabilità di conduzione di sistemi relazionali complessi;
- Responsabilità di preposizione a strutture complesse/strategiche;

- Responsabilità correlate a supporto di organi collegiali e/o strategici;
 - Responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche;
 - Responsabilità di attività sostitutiva, nell'ambito delle competenze esercitabili e dell'esigibilità delle prestazioni riferita alla categoria di ascrizione;
 - Responsabilità di esercizio di talune mansioni ascrivibili a categoria superiore, laddove non vi siano le condizioni per l'affidamento di mansioni superiori;
 - Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione;
 - Responsabilità di elaborazioni decisionali di particolare rilevanza (senza effetti esterni);
 - Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/determinazioni del responsabile;
 - Responsabilità di elaborazioni di pareri e di supporti consulenziali in generale;
 - Responsabilità di funzioni specialistiche ad elevato rischio professionale.
4. Criteri per l'attribuzione e valore minimo dell'indennità: l'indennità per specifiche responsabilità è determinata, nell'ambito del valore minimo di 500,00 euro annui lordi e del valore massimo di 2.500,00 euro annui lordi, sulla base dei criteri determinativi di seguito indicati:
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 3 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 500,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 5 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.000,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di almeno 7 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 1.700,00 euro;
 - Presenza, nella posizione funzionale, di oltre 9 fattispecie di responsabilità tra quelle sopra indicate: 2.500,00 euro.
 - Il minimo di € 500,00 può essere erogato in applicazione della rideterminazione indicata nel paragrafo successivo in caso di utilizzo superiore dei budget.
 5. Gli importi dell'indennità sopra indicati sono riferiti a personale in servizio a tempo pieno per l'intero anno; l'indennità, se spettante, è corrisposta al personale a part time in proporzione alle ore lavorative contrattuali. L'indennità non è correlata in modo automatico con le assenze;
 6. L'attribuzione dell'indennità compete ai dirigenti di riferimento nell'ambito delle risorse economiche affidate a tale titolo.
 7. La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale dal dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa; in tale atto dovranno essere specificate le funzioni, i compiti particolari e gli specifici obiettivi per i quali viene individuata la corrispondente responsabilità. Copia del provvedimento è contestualmente trasmessa, per conoscenza, all'Ufficio competente in materia di personale; lo stesso dovrà essere tempestivamente avvertito, inoltre, in caso di revoca dell'affidamento. In assenza di preventivo atto formale non è possibile attribuire, a consuntivo, l'indennità per alcuna assunzione di particolari responsabilità.
 8. L'attribuzione ai dipendenti dell'indennità è attuata da parte dei dirigenti dopo la necessaria verifica e certificazione, circa l'effettiva assunzione della responsabilità e del grado di esercizio delle funzioni e dei compiti affidati.
 9. Eventuali residui scaturenti dal budget assegnato alla singola Ripartizione verranno ridistribuiti proporzionalmente alle altre Ripartizioni.

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 anche in base al personale assegnato di categoria D - C - B. Non è consentito ai singoli dirigenti l'assegnazione di specifiche responsabilità senza la relativa copertura finanziaria del budget assegnato.

Il budget attribuito a questo istituto non potrà essere superiore al 10% del fondo risorse decentrate salvo verifica della quantificazione delle risorse destinate alla produttività individuale, e dovrà essere assegnato ad ogni ripartizione a seguito di apposita conferenza dei dirigenti.

In caso di mancato accordo durante la conferenza dei dirigenti, l'assegnazione verrà disposta dal Segretario Generale.

Ogni dirigente non potrà ripartire somme superiori al quanto assegnato in conferenza dei dirigenti per le specifiche responsabilità, ed in caso di attribuzioni maggiori, la somma assegnata a ciascun dipendente verrà ridotta proporzionalmente anche derogando al minimo. Non potranno inoltre essere assegnate specifiche responsabilità in modo indiscriminato a tutti i dipendenti di cui il Dirigente è datore di lavoro.

Esempio ripartizione 4				
	n. fattispecie	resp attribuite dal dirigente	% assegnata	
dipendente 1	9	€ 2.500,00	25,25%	€ 1.598,02
dipendente 2	9	€ 2.500,00	25,25%	€ 1.598,02
dipendente 3	7	€ 1.700,00	17,17%	€ 1.086,65
dipendente 4	5	€ 1.000,00	10,10%	€ 639,21
dipendente 5	3	€ 500,00	5,05%	€ 319,60
dipendente 6	7	€ 1.700,00	17%	€ 1.086,65
		€ 9.900,00		€ 6.328,16

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2017= € 31.562,81

10. Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie BC e D attribuite con atto formale dagli Enti, derivanti dalle qualifiche di ufficiale di stato civile, d'anagrafe, elettorale e responsabile dei tributi, addetti URP è riconosciuto un compenso annuale come segue:

- Ufficiale di Anagrafe o stato civile o elettorale con delega integrale € 300,00 annui lordi.
- Ufficiale di Anagrafe o stato civile o elettorale con delega parziale € 150,00 annui lordi
- Responsabile di almeno un tributo comunale € 300,00 annui lordi

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2017= € 2.500,00

Art. 29 Welfare integrativo

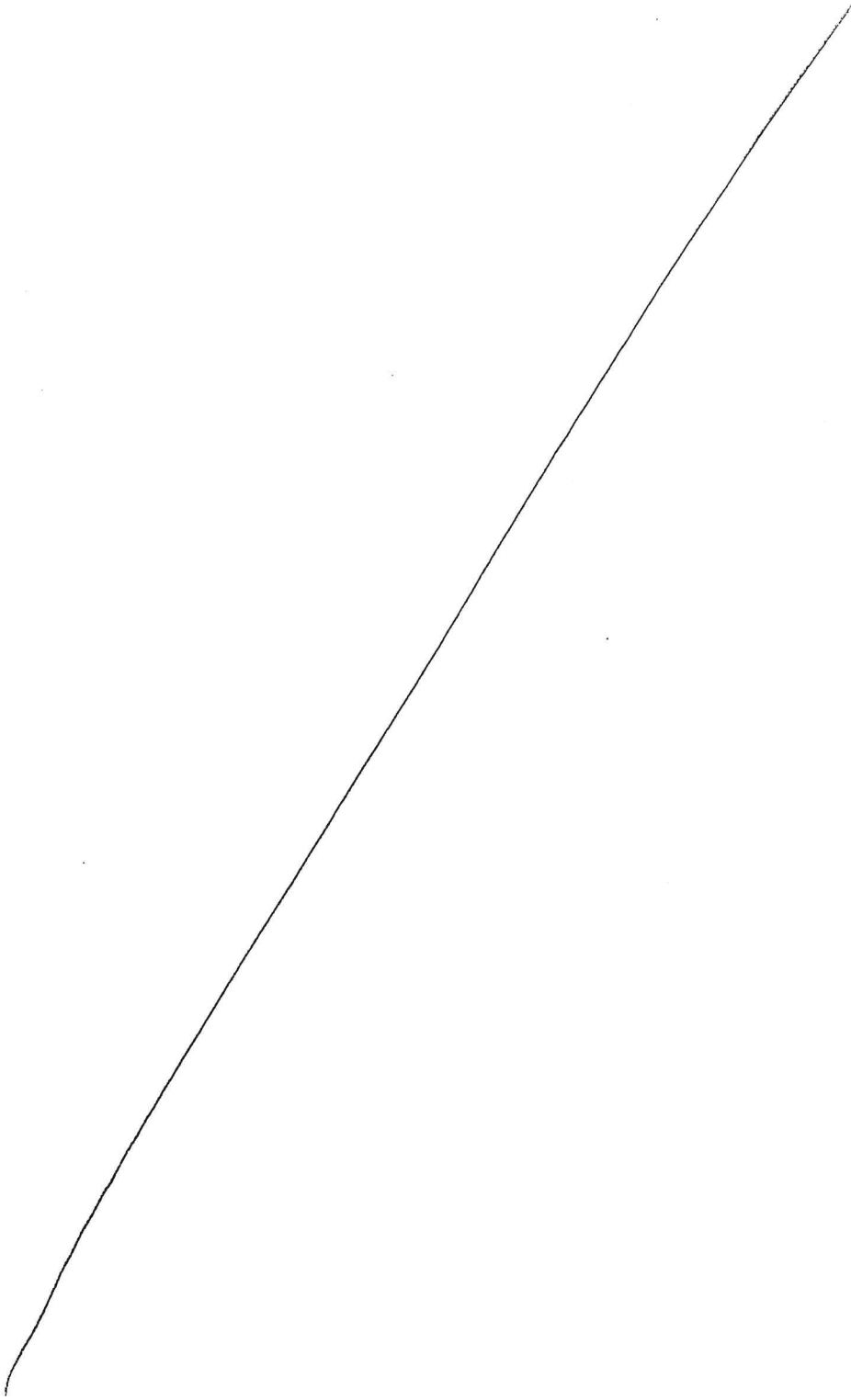
1. Le amministrazioni disciplinano, in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

- iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
- supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
- contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
- anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;
- polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale.

2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti nei limiti delle disponibilità già stanziare dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

Art. 30 Previdenza complementare

1. Al fine di una consapevole ed informata adesione dei dipendenti alla previdenza complementare negoziale, gli enti forniscono adeguate informazioni al proprio personale, anche mediante iniziative formative, in merito al Fondo negoziale di previdenza complementare Perseo-Sirio, ove possibile con il supporto professionale della struttura del predetto Fondo.



Al

Al ~~Al~~



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro
del Comune di Massafra Periodo 2019 - 2021



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa 08-7-2019 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro (CCDI) del Comune di Massafra Periodo 2019 - 2021
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Perrone Francesca Dirigenti: dott.ssa Maria Rosaria Latagliata – Dott. Pietro Lucca Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL – UIL FPL – CGIL - CSA Firmatarie della pre-intesa di parte sindacale: RSU - CGIL - UIL nella seduta della Delegazione Trattante dell'08-7-2019
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; c) Criteri per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno e in che data?
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli:
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? Deliberazione di Giunta Comunale n° 62 del 16-4-2019 ad oggetto "Approvazione del Piano Esecutivo Di Gestione 2019/2021, contenente anche il Piano della Performance 2019/2021 (art. 169 comma 3-bis del Decreto Legislativo n° 267/00)
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? Deliberazione di Giunta Comunale n° 06 del 22-1-2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009.
	La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OLIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009.	



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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

- Art. 1 Campo di applicazione
- Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto
- Art. 3 Obiettivi e strumenti
- Art. 4 Informazione
- Art. 5 Confronto
- Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie
- Art. 7 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure
- Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa di livello territoriale
- Art. 9 Clausole di raffreddamento
- Art. 10 Area delle posizioni organizzative
- Art. 11 Conferimento e revoca degli incarichi per le posizioni organizzative
- Art. 12 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato
- Art. 13 Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 14 Istituzione nuovi profili per comunicazione e informazione

ISTITUTO DELL'ORARIO DI LAVORO

- Art. 15 Orario di lavoro
- Art. 16 Turnazioni
- Art. 17 Reperibilità
- Art. 18 Orario di lavoro flessibile
- Art. 19 Principi generali e finalità della formazione
- Art. 20 Destinatari e processi della formazione

POLIZIA LOCALE

- Art. 21 Personale destinatario delle disposizioni della presente Sezione
 - Art. 22 Prestazioni del personale per svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato
 - Art. 23 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada
 - Art. 24 Indennità di servizi o esterno
 - Art. 25 Indennità di funzione
 - Art. 26 Differenziazione del premio individuale
 - Art. 27 Indennità condizioni di lavoro
 - Art. 28 Indennità per specifiche responsabilità
 - Art. 29 Welfare integrativo
 - Art. 30 Previdenza complementare
- Sulla base dei criteri CCDI, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

Modulo III – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I – Risorse stabili

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

determinazione dirigenziale n° 1141/R,G, del 14-6-2019 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	472.274,06
Risorse variabili	137.202,18
Residui anni precedenti (eventuale)	
Totale	609.476,24

(1) unico importo consolidato anno 2017 - (art. 67 c.1 ccnl 2018) Come certificato dall'organo di revisione contabile	472.538,00
(2) (a dedurre) risorse destinate nel 2017 a finanziare P.O. (solo enti con dirigenza)	
(3a) incremento di € 83,20 su base annua per dipendente (in servizio al 31-12-2015) (dal 2019)	8.070,40
(3b) differenze degli incrementi retributivi a regime (dal 2019)	7.500,00
(4) R.I.A. e assegni <i>ad personam</i> non piu' corrisposti al personale cessato dal servizio	7.644,66
(5) eventuali risorse riassorbite (art. 2, c. 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	
(6) oneri trattamento economico del personale trasferito	
(7) riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	
(8) maggiori trattamenti economici per incremento stabile delle dotazioni organiche	
(9) trattamento economico accessorio del personale stabilizzato (art. 20, d.lgs. 75/2017)	
(10) (a dedurre) eventuali decurtazioni	
(11) (a dedurre) decurtazione permanente dal 2015	23.479,00
TOTALE RISORSE STABILI	472.274,06

NOTA BENE: i valori di cui ai numeri (3a) e (3b), corrispondenti agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art. 67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017, come chiarito dalla Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 19/SEZAUT/2018/QMIG depositata il 18 ottobre 2018.

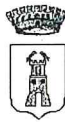
RISORSE STABILI soggette al limite del 2016 € 456.703,66.

Sezione II – Risorse variabili:

Le risorse variabili sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

(12) sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), ccnl 1998-2001)	
(13) recupero evasione ici - (art. 4, c.3, ccnl 2000-2001; art. 3, c. 57, l.662/1996, art. 59, c.1, lett. p), d.lgs 446/1997)	
(14) integrazione 1,2% - (art. 67, c.4, ccnl 21.5.2018)	49.000,00
(15) messi notificatori - (art. 54, ccnl 14.9.2000)	
(16) personale delle case da gioco - (art. 63, c. 3, lett. g), ccnl 21.5.2018)	
(17) compensi <i>una tantum</i> (frazione di r.i.a.) per personale cessato (art. 67, c.3, lett. d), ccnl 21.5.2018)	

**CITTA' DI MASSAFRA**

Provincia di Taranto

(18) conseguimento degli obiettivi dell'ente (art. 67, c. 5, ccnl 21.5.2018)	20.000,00
(a dedurre) decurtazioni del fondo - risorse variabili	
totale risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, d.lgs. 75/2017)	69.000,00

b) risorse variabili non soggette a limitazione

(19) eventuali risorse residue anni precedenti - (art. 68, c.1, ccnl 21 maggio 2018)	
(20) risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa - (art. 15, c. 1, lett. k); art. 16, commi 4-5-6, dl 98/2011)	
(21) incentivi per funzioni tecniche - (art. 67, c. 3, lett. c), ccnl 21.5.2018)	38.202,18
(22) sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), ccnl 1998-2001)	
(23) eventuali risparmi della gestione del fondo per lavoro straordinario - (art. 67, c. 3, lett. c), ccnl 21.5.2018)	
(24) integrazione del fondo per trasferimenti di personale - (art. 67, c. 3, lett. k), ccnl 21.5.2018)	
(25) compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 27, ccnl 14/9/2000)	30.000,00
Totale Risorse variabili non soggette a limitazione	68.202,18
TOTALE RISORSE VARIABILI	137.202,18

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	472.274,06
Risorse variabili	137.202,18
Totale	609.476,24

Sezione IV – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo IV - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione**

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 229.187,64 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	48.663,00
Progressioni orizzontali	172.807,34
Retribuzione di posizione e di risultato P.O.	7.717,30
Totale	229.187,64

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Sono regolate dal contratto somme per complessivi € 312.086,42, così suddivise:

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale	€ 86.423,67 ⁽¹⁾
Incentivo <i>performance</i> collettiva	69.000,00
Nuove progressioni economiche nella categoria	24.700,00
Indennità di turno	45.500,00
Indennità di reperibilità - Integrazione	25.000,00
Indennità orario notturno - festivo - mancato riposo	21.000,00
Indennità "Condizioni di lavoro"	3.800,00
Indennità per specifiche responsabilità	32.062,75
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	2.600,00
Indennità di funzione (Polizia locale)	2.000,00
TOTALE	312.086,42

⁽¹⁾ Il valore definitivo verrà determinato e liquidato sulla base delle economie quale differenza rispetto alla quota disponibile del fondo.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	229.187,64
Somme regolate dal contratto	312.086,42
Totale	541.274,06

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 472.274,06, di cui le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 229.187,64. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OLIV.



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

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

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	459.267,82	472.274,06	13.006,24
Risorse variabili soggette a limite	49.000,00	69.000,00	20.000,00
<i>Somma parziale</i>	<i>508.267,82</i>	<i>541.274,06</i>	<i>33.006,24</i>
Risorse variabili non soggette a limite	231.085,00	68.202,18	-162.882,82
Totale	739.352,82	609.476,24	-129.876,58

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

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 programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa precisamente il cap. 4375, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato:

TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI 2019 SOGGETTE A VINCOLO € 525.703,66
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016 € 529.858,00.

Massafra, 22-7-2019

F.to IL DIRIGENTE
Dott. Pietro Lucca



COMUNE DI MASSAFRA
Provincia di Taranto
Collegio dei Revisori dei Conti

prot. 35811

25.7.2019

**PARERE SU COMPATIBILITA' IPOTESI DI ACCORDO CCDI NORMATIVO
TRIENNIO 2019-21 ED ECONOMICO 2019**

(Art. 40 bis, comma 1, D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 come modificato dall'art.55 del D.Lgs n. 150/2009)

Il Collegio dei Revisori dei Conti:

Vista la richiesta di parere pervenuta con PEC prot. n. 2019-35006 del 22 luglio 2019 da parte del responsabile del servizio Pietro Lucca con oggetto:

Richiesta parere ex art. 40 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165.

Premesso:

- 1) Che l'art. 40 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa, debbano rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale;
- 2) Che l'art. 40 bis del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla contabilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelle derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8 c. 1 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018. la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;

Preso atto dalla documentazione messa a disposizione costituita da:

- **Relazione illustrativa tecnico finanziaria** a firma del dirigente protempore della II Ripartizione Pietro Lucca, che contiene l'illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge;
- **Preintesa CCDI 2019** del 8 luglio 2019
- **Determinazione n. 169** del 14/6/2019 Atto pubblico registro generale n. 1141 del 14/06/2019 con oggetto: Costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2019 - Parte stabile. Aggiornamento parte variabile.

Rilevato

- Che in data 8/7/2019 è stata sottoscritta la Pre-intesa su Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro (CCDI) del Comune di Massafra Periodo 2019 – 2021;
- Che il periodo preso in considerazione riguarda il triennio 2019-2021;
- Che la composizione della delegazione trattante è costituita dalla Parte Pubblica e dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione;
- Che soggetto destinatario è il personale non dirigente;
- E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 d.Lgs. n. 150/2009 con delibera G.C. n. 62 del 16.04.2019;
- Che è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D. Lgs. n. 150/2009 con delibera G.C. 06 del 22.01.2019;
- Che è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui art. 11, cc. 6 e 8, del D. Lgs. n. 150/2009;
- Che la relazione della *performance* è stata validata dall'OLIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D. lgs n. 150/2009 con prot. n. 27467 del 28.06.2018;
- Che il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23 D.Lgs n. 75/2017;

Considerato

- Che con Determinazione Dirigenziale n° 85/R.G. in data 21-1-2019 si è proceduto alla costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2019, limitatamente alla parte stabile;
- Che nel medesimo atto si stabiliva che le somme relative alla parte variabile, sia soggette al limite che non soggette al limite, avrebbero dovute essere costituite ed impegnate con separato atto;
- Che con i riscontri pervenuti dalle Ripartizioni, (prot. 22480 in data 08-5-2019 e prot. 28635 in data 12-6-2019) si può, seppur in maniera non definitiva, procedere alla costituzione del fondo di parte variabile per quanto riguarda gli incentivi tecnici, nonché gli importi di parte variabile soggetti al limite, di cui all'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n° 75, fra i quali i fondi dall'art. 208 Decreto legislativo 30 aprile 1992 n° 285 e i compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 27, CCNL 14-9-2000);
- Che si ritiene rinviare ad un successivo atto, alla luce del CCNL 2016/2018, dei mutamenti legislativi e/o chiarimenti normativi e/o giurisprudenziali, una ricognizione e revisione generale in merito al fondo costituito di parte stabile e parte variabile per l'anno 2019;

- Che richiamati i contenuti della Determinazione Dirigenziale n° 85/R.G. in data 21-1-2019, l'Ente ritiene di aggiornare la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2019 – parte stabile, che resta immutato, con la previsione della parte variabile, secondo il seguente prospetto:

Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Risorse stabili	472.274,06
Risorse variabili	137.202,18
Totale	609.476,24

- Dalla Relazione Illustrativa e tecnico-finanziaria si rileva:

Modulo IV - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non sono regolate dal presente contratto somme per totali € 229.187,64 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	48.663,00
Progressioni orizzontali	172.807,34
Retribuzione di posizione e di risultato P.O.	7.717,30
Totale	229.187,64

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 472.274,06, di cui le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato) ammontano a € 229.187,64. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici; Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la

parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione dell'OLIV.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa precisamente il cap. 4375, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato come segue:

TOTALE COMPLESSIVO DELLE VOCI 2019 SOGGETTE A VINCOLO	€ 525.703,66
TOTALE FONDO RISORSE DECENTRATE 2016	€ 529.858,00.

ACCERTATO

- Che i costi della contrattazione collettiva integrativa per l'anno 2019 sono compatibili con il quadro economico finanziario dell'Ente, con la normativa di settore (articolo 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 e articolo 14, comma 7 del D.L. n. 78/2010) e con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- Che l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016 come previsto dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs n. 75/2017;
- Che l'andamento dinamico della gestione assicura l'equilibrio del bilancio;
- Il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 così come autocertificato dal responsabile del servizio finanziario in data 22/7/2019;

VISTO il d.Lgs. n. 267/2000 TUEL e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTA la legge di Bilancio 2019;

VISTI i CCNL del Comparto Regioni Enti locali;

VISTO lo Statuto ed il Regolamento di contabilità dell'Ente;

VISTA la Deliberazione del Consiglio Comunale n. 12 del 27/3/2019 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2019-2021;

Il collegio dei revisori

ATTESTA

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2019 sono compatibili con i vincoli di bilancio e coerenti con i vincoli posti dai CCNL del comparto Regioni ed EE.LL.

ESPRIME

parere favorevole in merito alla costituzione del Fondo risorse decentrate da destinare al personale non dirigente per l'anno 2019 Parte stabile e aggiornamento parte variabile, nonché per la sottoscrizione definitiva del C.C.D.I. del Comune di Massafra.

Massafra, 25 luglio 2019

Il Collegio dei Revisori

Avv. Paolo Marra- presidente

Dott. Donato Intonti - componente

Dott. Francesco Manni – componente