



CONTRATTO COLLETTIVO

INTEGRATIVO

2019 -2021

Personale non dirigente

-

Modifica e/o integrazioni

Parte economica 2020



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Vista la Deliberazione di Giunta Comunale n° 231 del 04-12-2020 di autorizzazione alla Delegazione Trattante alla sottoscrizione del CCDI 2019-2021 – parte economica 2020;

L'anno 2020, il giorno 10 del mese di dicembre, in Massafra, nella sede comunale di Via Livatino, sono convenute le persone sotto elencate e firmatarie:

Per la Delegazione di Parte Pubblica	
Il Presidente Dott. Pietro Lucca	
Il Componente Ing. Giuseppe Iannucci	

Per la Delegazione di Parte Sindacale	
CGIL FP	
CISL FP	
UIL EE.LL.	
CSA EE.LL.	
Per la RSU: MONTEMURRO ANTONIO	
Andria Angelo	
Resta Francesco	
Pignatelli Francesca	
Scarano Antonio	
Lato Angela	
DigiorgioCosimo	



CITTA DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

PREMESSO CHE:

- in data 31-7-2019 è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021;
- con la Determinazione Dirigenziale n° 92/R.G. del 17-1-2020 è stato costituito provvisoriamente il Fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020 da destinare al personale non dirigente per l'anno 2020;
- con la Determinazione Dirigenziale n° 1418/R.G. in data 09-7-2020 si è proceduto all'adeguamento della costituzione del Fondo per le risorse decentrate all'art. 33, comma 2, del decreto legge n° 34/2019 e al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020;
- con la Deliberazione n° 129 del 02-7-2020 la Giunta Comunale ha formalizzato le linee di indirizzo per la contrattazione integrativa 2020;
- nell'ambito degli incontri della Delegazione Trattante di Parte pubblica e Parte sindacale, nella seduta del 27-11-2020 è stata sottoscritta la Pre-intesa del Contratto Collettivo Integrativo 2020 recante le modifiche e/o integrazioni al Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021, di seguito riportate:

L'ART. 28
INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ
È COSÌ SOSTITUITO

Le indennità per specifiche responsabilità dovranno essere attribuite per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, in ragione dei seguenti criteri:

Appartenenza alla categoria	20 punti
Coordinamento di personale	10 punti
Complessità degli incarichi in relazione ai procedimenti che richiedono assunzione di responsabilità	35 punti
Livello di autonomia	35 punti

Appartenenza alla categoria	20 punti	Dipendenti di categoria D
	15 punti	Dipendenti di categoria C
	10 punti	Dipendenti di categoria B

Coordinamento di personale interno	10 punti	Incarico del coordinamento di almeno 4 dipendenti
	9 punti	Incarico del coordinamento da 2 a 3 dipendenti
	8 punti	Incarico del coordinamento di 1 dipendente

Complessità degli incarichi in relazione ai procedimenti che richiedono assunzione di responsabilità	35 punti	Gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi caratterizzati da discrezionalità amministrativa e tecnica con conseguente assunzione di decisioni autonome. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne (amministratori, superiori, colleghi e collaboratori) ed esterne (cittadinanza, enti Pubblici e Istituzionali). Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione. Responsabilità di partecipazione quale componente a commissioni di gara e/o concorso
	25 punti	Gestione di procedimenti complessi anche se ripetitivi per adempimenti previsti per legge o regolamenti. Relazioni e rapporti interorganici e intersettoriali.
	15 punti	Gestione di procedimenti anche se ripetitivi che

(Handwritten signatures and initials)



CITTA DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

		richiedono responsabilità di rilievo interno all'Ente. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne.
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------

Livello di autonomia	35 punti	Elevato livello di autonomia operativa o incidenza nell'attività di supporto alle decisioni dell'Ente
	25 punti	Livello di autonomia in rapporto a prassi consolidate per programmi operative definiti
	15 punti	Modesto livello di autonomia in rapporto a procedimenti gestiti dal Responsabile del procedimento

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2020 = € **35.500,00**

La spesa prevista viene ripartita per il totale punteggio complessivo conseguito da tutti i dipendenti. Il valore derivato dal rapporto verrà moltiplicato per il punteggio di ogni singolo dipendente. Il limite massimo dei compensi e così fissato: cat. D = € 2.500,00; cat. C = € 2.000,00; cat. B = 1.200,00.

INTRODURRE

**AGGIUNGERE L'ART. 31
COMPENSI PER PRODUTTIVITÀ**

- Le economie che si verranno a determinare a fine esercizio dell'anno di riferimento dopo la liquidazione dei vari istituti finanziari dal fondo risorse decentrate costituiranno il fondo della produttività individuale ed organizzativa.
- I compensi per produttività individuale ed organizzativa sono destinate sulla base della misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa di cui al regolamento comunale, sulla base dei seguenti criteri:
 - effettivo sistema meritocratico;
 - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
 - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, in 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.
- Al compenso per produttività sarà destinata la quota del fondo resa disponibile a consuntivo, al netto delle risorse innanzi riconosciute e liquidate.

**L'ART. 32
CORRELAZIONE TRA I TRATTAMENTI ACCESSORI INCENTIVANTI**

- I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge (incentivi tecnici, avvocatura, condono edilizio, piano di zona, ISTAT, IMU-TARI, con esclusione degli incentivi sui matrimoni), al fine di riequilibrare gli incentivi di produttività in termini di solidali e di una maggiore perequazione delle risorse disponibili, la quota di produttività legata alla performance individuale deve essere sottoposta alle seguenti riduzioni, con riferimento al medesimo anno cui si riferisce il riconoscimento e la liquidazione:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 del CCNL 21-5-2018	Riduzione della quota della produttività individuale
fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 10%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 20%
da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 30%
da € 5.001,00 a € 6.000,00	Riduzione del 40%
da € 6.000,00 in poi	Riduzione del 50%

TR

S

B

M

F

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

- con verbale del 02-12-2020 il Collegio dei Revisori dei conti ha espresso parere favorevole alla Pre-intesa, sulla scorta della Relazione tecnico finanziaria, ai sensi dell'art. 40 comma 3 sedes, allegate in copia;
- con Deliberazione della Giunta Comunale n° 231 del 04-12-2020 la Parte pubblica della Delegazione Trattante è stata autorizzata alla sottoscrizione definitiva del CCDI 2020;

Tenuto conto che la Pre-intesa ha riguardato la modifica e/o integrazione del Contratto Collettivo Integrativo 2019-2021 e l'utilizzo delle risorse per l'anno 2020;

Le parti

CONVENGO E STIPULANO

di modificare e/o integrare il Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 dando atto che il testo comprensivo delle modifiche e/o integrazioni sottoscritte nella Pre-intesa è riportato di seguito:

Contratto Collettivo Integrativo del personale non dirigente per il triennio 2019-2021 con le modifiche e/o integrazioni sottoscritte nella Pre-intesa del 27-11-2020

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
- Art. 31 Compensi per produttività
- Art. 32 Correlazione tra i trattamenti accessori incentivanti



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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, per la parte giuridica e 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 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;



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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 preventiva 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;
 - b) i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
 - 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;



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

- 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

Contratto Collettivo Integrativo 2020 del personale non dirigente



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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 corredato 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



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

- 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



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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. 18 CCNL 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 al 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 dei 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

Contratto Collettivo Integrativo 2020 del personale non dirigente



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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

1. 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

1. 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.
2. E' ammessa la flessibilità in entrata e in uscita di mezz'ora, sia nell'orario antimeridiano che pomeridiano.
3. 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

Contratto Collettivo Integrativo 2020 del personale non dirigente



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

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.



CITTA DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

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

1. 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 Decreto Legislativo 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 e stradale.

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;

Contratto Collettivo Integrativo 2020 del personale non dirigente



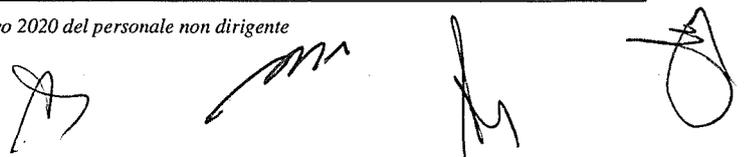
CITTA DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

- 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;
6. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo Risorse Decentrate di cui all'art. 67.
7. 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 e/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	€ 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





CITTA DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

espressamente conferite.	€ 700,00 annui se riferita al possesso di 2 requisiti
--------------------------	-------------------------------------------------------

8. 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

- E' corrisposta una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - disagiate;
 - esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - implicanti il maneggio di valori.
- 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.
- 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:
 - valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;
 - caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.
- 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

Le indennità per specifiche responsabilità dovranno essere attribuite per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, in ragione dei seguenti criteri:

Appartenenza alla categoria	20 punti
Coordinamento di personale	10 punti
Complessità degli incarichi in relazione ai procedimenti che richiedono assunzione di responsabilità	35 punti
Livello di autonomia	35 punti

Appartenenza alla categoria	20 punti	Dipendenti di categoria D
	15 punti	Dipendenti di categoria C
	10 punti	Dipendenti di categoria B

Coordinamento di personale interno	10 punti	Incarico del coordinamento di almeno 4 dipendenti
	9 punti	Incarico del coordinamento da 2 a 3 dipendenti
	8 punti	Incarico del coordinamento di 1 dipendente



CITTA DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

Complessità degli incarichi in relazione ai procedimenti che richiedono assunzione di responsabilità	35 punti	Gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi caratterizzati da discrezionalità amministrativa e tecnica con conseguente assunzione di decisioni autonome. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne (amministratori, superiori, colleghi e collaboratori) ed esterne (cittadinanza, enti Pubblici e Istituzionali). Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di elevata specializzazione. Responsabilità di partecipazione quale componente a commissioni di gara e/o concorso
	25 punti	Gestione di procedimenti complessi anche se ripetitivi per adempimenti previsti per legge o regolamenti; Relazioni e rapporti interorganici e intersettoriali.
	15 punti	Gestione di procedimenti anche se ripetitivi che richiedono responsabilità di rilievo interno all'Ente. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne.
Livello di autonomia	35 punti	Elevato livello di autonomia operativa o incidenza nell'attività di supporto alle decisioni dell'Ente
	25 punti	Livello di autonomia in rapporto a prassi consolidate per programmi operativi definiti
	15 punti	Modesto livello di autonomia in rapporto a procedimenti gestiti dal Responsabile del procedimento

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2020 = **€ 35.500,00**

La spesa prevista viene ripartita per il totale punteggio complessivo conseguito da tutti i dipendenti. Il valore derivato dal rapporto verrà moltiplicato per il punteggio di ogni singolo dipendente. Il limite massimo dei compensi e così fissato: cat. D = € 2.500,00; cat. C = € 2.000,00; cat. B = 1.200,00.

- Per compensare l'esercizio di specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C 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 2020 = € 2.500,00

Art. 29
Welfare integrativo

- 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:

Contratto Collettivo Integrativo 2020 del personale non dirigente



CITTA DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

- a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;
 - b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;
 - c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;
 - d) 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;
 - e) 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.

Art. 31

Compensi per produttività

1. Le economie che si verranno a determinare a fine esercizio dell'anno di riferimento dopo la liquidazione dei vari istituti finanziari dal fondo risorse decentrate costituiranno il fondo della produttività individuale ed organizzativa.
2. I compensi per produttività individuale ed organizzativa sono destinate sulla base della misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa di cui al regolamento comunale, sulla base dei seguenti criteri:
 - effettivo sistema meritocratico;
 - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
 - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, in 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.
3. Al compenso per produttività sarà destinata la quota del fondo resa disponibile a consuntivo, al netto delle risorse innanzi riconosciute e liquidate.

Art. 32

Correlazione tra i trattamenti accessori incentivanti

1. I dipendenti che usufruiscono di incentivi rivinenti da disposizioni di legge (incentivi tecnici, avvocatura, condono edilizio, piano di zona, ISTAT, IMU-TARI, con esclusione degli incentivi sui matrimoni), al fine di riequilibrare gli incentivi di produttività in termini di solidali e di una maggiore perequazione delle risorse disponibili, la quota di produttività legata alla performance individuale deve essere sottoposta alle seguenti riduzioni, con riferimento al medesimo anno cui si riferisce il riconoscimento e la liquidazione:

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 del CCNL 21-5-2018	Riduzione della quota della produttività individuale
fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 10%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 20%
da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 30%
da € 5.001,00 a € 6.000,00	Riduzione del 40%
da € 6.000,00 in poi	Riduzione del 50%



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

RELAZIONE ILLUSTRATIVA E TECNICO-FINANZIARIA

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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

Modificazioni e/o integrazioni



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

PARTE I: La relazione illustrativa

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Pre-intesa in data 27-11-2020 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro (CCDI) del Comune di Massafra Periodo 2019 - 2021
Periodo temporale di vigenza		Anno/i 2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dirigente Dott. Pietro Lucca Dirigenti: Dirigente Ing. Giuseppe Iannucci Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL - UIL FPL - CGIL - CSA Firmatarie della pre-intesa di parte sindacale: RSU - CGIL - UIL - CSA nella seduta della Delegazione Trattante del 27-11-2020
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. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <u>Parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data:</u> Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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 performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Piano della performance e Piano degli Obiettivi 2020/2022, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo n° 150/2009, approvato con la Deliberazione di Giunta Comunale n° 71 del 20-3-2020
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con la Deliberazione di Giunta Comunale n° 30 del 30-1-2020
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).
Eventuali osservazioni		

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)

In data 27-11-2020, presso la sede comunale del Comune di Massafra, si è riunita la Delegazione Trattante di parte sindacale e di parte pubblica, nel corso della quale è stata sottoscritta la pre-intesa recante la modifica e/o integrazione del Contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 e la disciplina della parte economica per l'annualità 2020 relativa al personale non dirigente.

a. Illustrazione delle modificazioni e/o integrazioni al contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021 e disciplina della parte economica per l'annualità 2020

L'ART. 28

INDENNITÀ PER SPECIFICHE RESPONSABILITÀ

E COSÌ SOSTITUITO

Le indennità per specifiche responsabilità dovranno essere attribuite per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità, in ragione dei seguenti criteri:

Appartenenza alla categoria	20 punti
Coordinamento di personale	10 punti
Complessità degli incarichi in relazione ai procedimenti che richiedono assunzione di responsabilità	35 punti
Livello di autonomia	35 punti

Appartenenza alla categoria	20 punti	Dipendenti di categoria D
	15 punti	Dipendenti di categoria C
	10 punti	Dipendenti di categoria B

Coordinamento di personale interno	10 punti	Incarico del coordinamento di almeno 4 dipendenti
	9 punti	Incarico del coordinamento da 2 a 3 dipendenti
	8 punti	Incarico del coordinamento di 1 dipendente

Complessità degli incarichi in relazione ai procedimenti che richiedono assunzione di responsabilità	35 punti	Gestione di procedimenti particolarmente complessi e non ripetitivi caratterizzati da discrezionalità amministrativa e tecnica con conseguente assunzione di decisioni autonome. Responsabilità nella gestione delle relazioni interne (amministratori, superiori, colleghi e collaboratori) ed esterne (cittadinanza, enti Pubblici e Istituzionali). Collaborazione nella gestione risorse finanziarie e/o strumentali. Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di
------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

		funzioni di elevata specializzazione. Responsabilità di partecipazione quale componente a commissioni di gara e/o concorso
	25 punti	Gestione di procedimenti complessi anche se ripetitivi per adempimenti previsti per legge o regolamenti. Relazioni e rapporti interorganici e intersettoriali.
	15 punti	Gestione di procedimenti anche se ripetitivi che richiedono responsabilità di rilievo interno all'Ente. Adattamento alle dinamiche interne ed esterne.

Livello di autonomia	35 punti	Elevato livello di autonomia operativa o incidenza nell'attività di supporto alle decisioni dell'Ente
	25 punti	Livello di autonomia in rapporto a prassi consolidate per programmi operative definiti
	15 punti	Modesto livello di autonomia in rapporto a procedimenti gestiti dal Responsabile del procedimento

SPESA PREVISTA FONDO PARTE FISSA ANNO 2020 = € 35.500,00

La spesa prevista viene ripartita per il totale punteggio complessivo conseguito da tutti i dipendenti. Il valore derivato dal rapporto verrà moltiplicato per il punteggio di ogni singolo dipendente. Il limite massimo dei compensi e costi fissato: cat. D = € 2.500,00; cat. C = € 2.000,00; cat. B = 1.200,00.

INTRODURRE

ART. 31 COMPENSI PER PRODUTTIVITA'

- Le economie che si verranno a determinare a fine esercizio dell'anno di riferimento dopo la liquidazione dei vari istituti finanziari dal fondo risorse decentrate costituiranno il fondo della produttività individuale ed organizzativa.
- I compensi per produttività individuale ed organizzativa sono destinate sulla base della base del sistema di misurazione e valutazione delle performance individuale ed organizzativa di cui al regolamento comunale, sulla base dei seguenti criteri:
 - effettivo sistema meritocratico;
 - erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
 - collegamento con il miglioramento dell'attività e delle prestazioni fornite, in 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.
- Al compenso per produttività sarà destinata la quota del fondo resa disponibile a consuntivo, al netto delle risorse innanzi riconosciute e liquidate.

L'ART. 32 CORRELAZIONE TRA I TRATTAMENTI ACCESSORI INCENTIVANTI

- I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge (incentivi tecnici, condono edilizio, piano di zona, ISTAT, IMU-TARI, Avvocatura, con esclusione degli incentivi sui matrimoni), al fine di riequilibrare gli incentivi di produttività in termini di solidali e di una maggiore perequazione delle risorse disponibili, la quota di produttività legata alla performance individuale deve essere sottoposta alle seguenti riduzioni, con riferimento al medesimo anno cui si riferisce il riconoscimento e la liquidazione:



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Incentivo disposizioni di legge art. 67, comma 3 del CCNL 21-5-2018	Riduzione della quota della produttività individuale
fino a € 2.000,00	Nessuna riduzione
da € 2.001,00 a € 3.000,00	Riduzione del 10%
da € 3.001,00 a € 4.000,00	Riduzione del 20%
da € 4.001,00 a € 5.000,00	Riduzione del 30%
da € 5.001,00 a € 6.000,00	Riduzione del 40%
da € 6.000,00 in poi	Riduzione del 50%

b. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse di parte stabile del Fondo unico di amministrazione

Somme non sono regolate dal presente Contratto Integrativo, a destinazioni fisse e vincolate o per effetto di disposizioni del CCNL:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	50.000
Progressioni orizzontali	164.000
Retribuzione di posizione e di risultato P.O.	7.717
Totale	221.717

Destinazioni del Fondo specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale	102.449 (*)
Nuove progressioni economiche nella categoria (²)	24.000
Indennità di turno	47.000
Indennità di reperibilità	24.000
Indennità orario notturno - festivo - mancato riposo	5.100
Indennità "Condizioni di lavoro"	2.200
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità art. 17 c.2	2.800
Indennità per specifiche responsabilità	35.500
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	2.500
Indennità di funzione (Polizia locale)	5.460
TOTALE	251.009

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

(²) Le nuove progressioni economiche verranno attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato con la Deliberazione della Giunta Comunale n° 28 del 29-1-2020 e del Regolamento per le progressioni orizzontali adottato con Deliberazione della Giunta Comunale n° 234 del 13-11-2019 e successive modificazioni e/o integrazioni.

c. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse di parte variabile del Fondo unico di amministrazione



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Progetti incentivanti	Importo
Risorse per la performance - progetti	€ 49.096
Obiettivi dell'Ente	€ 22.000
TOTALE PARTE VARIABILE 2020 SOGGETTA AL LIMITE	€ 71.096

Le risorse vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n° 28 del 29-1-2020, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del Decreto Legislativo n° 150/2009.

Progetti incentivanti	Importo
Incentivi tecnici	16.591
Compensi avvocatura spese di giudizio	28.808
Compensi ISTAT	7.355
Incentivi tributi	5.000
Incentivi matrimoni fuori sede comunale	5.000
TOTALE PARTE VARIABILE 2020 NON SOGGETTA AL LIMITE	62.753



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo per le risorse decentrate per l'anno 2020, aggiornato alla data odierna, in applicazione alle regole contrattuali e normative vigenti, viene di seguito specificato:

Totale risorse sottoposte a certificazione	Importo
Risorse stabili (totale della Sezione I)	472.726
Risorse variabili (totale della Sezione II)	133.849
TOTALE	606.575

Sezione I - Risorse di parte stabile aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse che costituiscono la parte stabile del Fondo sono così determinate:

Risorse storiche consolidate

Ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL 21-5-2018 le risorse, aventi carattere di certezza, stabilità e continuità, determinate nell'anno 2020, secondo la previgente disciplina contrattuale, al netto di quelle destinate nel medesimo anno per le posizioni organizzative vengono definite in un unico importo che resta confermato, con le medesime caratteristiche, anche per gli anni successivi.

Descrizione	Importo
Unico importo consolidato anno 2017 - (art. 67 c.1 CCNL 2018) Come certificato dall'organo di revisione contabile	449.059

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

inseriti nel Fondo ai sensi dell'art. 67, comma 2, del CCNL 21-5-2018

Descrizione	Importo
Incremento di € 83,20 su base annua per dipendente (in servizio al 31-12-2015) (dal 2019)	8.486
Differenze degli incrementi retributivi a regime (dal 2019)	6.345
R.I.A. e assegni <i>ad personam</i> non più corrisposti al personale cessato dal servizio	8.836
Eventuali risorse riassorbite (art. 2, c. 3, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)	
Oneri trattamento economico del personale trasferito	
Riduzioni stabili del fondo per lavoro straordinario	
Maggiori trattamenti economici per incremento stabile delle dotazioni organiche	
Trattamento economico accessorio del personale stabilizzato (art. 20, d.lgs. 75/2017)	
(a dedurre) Eventuali decurtazioni	
(a dedurre) Decurtazione permanente dal 2015	
TOTALE RISORSE STABILI	472.726

Sezione II - Risorse variabili



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

Le risorse variabili, che alimentano il Fondo per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 67, comma 3, del CCNL 21-5-2018, senza avere caratteristica di certezza per gli anni successivi, sono così determinate:

a) Risorse variabili soggette a limitazione

Descrizione	Importo
Sponsorizzazioni, accordi collaborazione, ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 15, c.1, lett. d), CCNL 1998-2001)	
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)	
R.I.A. e ad personam personale cessato in corso (art. 67 C.3 lett. b) CCNL 2016-2018)	96
Integrazione 1,2% - (art. 67, c.4, CCNL 21-5-2018)	49.000
Messi notificatori - (art. 54, CCNL 14-9-2000)	
Personale delle case da gioco - (art. 63, c. 3, lett. g), CCNL 21-5-2018)	
Pompensi una tantum (frazione di R.I.A.) per personale cessato (art. 67, c.3, lett. d), CCNL 21-5-2018)	
Conseguimento degli obiettivi dell'Ente (art. 67, c. 5, CCNL 21.5.2018)	22.000
(a dedurre) Decurtazioni del fondo - risorse variabili	
Totale risorse variabili soggette a limitazione (art. 23, Decreto Legislativo n° 75/2017)	71.096

b) risorse variabili non soggette a limitazione

Descrizione	Importo
Eventuali risorse residue anni precedenti - (art. 68, c.1, CCNL 21 maggio 2018)	
Economie fondo straordinario - (art. 67 c.3 lett. e) ccnl 2016-2018)	
Quote per la progettazione - (art. 92, cc. 5-6, d.lgs. 163/2006)	
Quote per incentivi funzioni tecniche successive al 1-1-2018 (art. 113 d.lgs 50/2016)	16.591
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 27, CCNL 14/9/2000) (5)	
Compensi avvocati spese compensate - (art 9 c 6 L. 114/14)	28.808
Entrate conto terzi o utenza o sponsor., ecc. - (art. 43, l. 449/1997)	
Contributi ISTAT e enti pubbl. autorizz. - (art 70-ter CCNL 2016-2018)	7.355
Recupero evasione IMU e TARI - (art. 43, l. 449/1997; art. 67 c.3 lett. a) CCNL 2016-2018) (recupero evasione IMU e TARI disposta dall'articolo 1, comma 1091 della Legge n° 145/2018)	5.000
Entrate conto terzi o utenza o sponsor., ecc. - (art. 43, l. 449/1997; art. 67 c.3 lett. a) CCNL 2016-2018)	5.000
Matrimoni civili fuori dell'orario di lavoro e in luoghi diversi dal Municipio (Deliberazione Corte dei Conti del Veneto n° 322/2019)	
Risorse piani razionalizzazione - (art. 67 c.3 lett. b) CCNL 2016-2018); art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011)	
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE A LIMITAZIONE	62.753
TOTALE RISORSE VARIABILI	133.849

Sezione III – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

Descrizione	Importo
Risorse stabili soggette al limite	457.895
Risorse stabili non soggette al limite (*)	14.831
Risorse variabili soggette al limite	71.096
Risorse variabili non soggette al limite	62.753
TOTALE	606.575

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

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

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21-5-2018, non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse di parte stabile:

Descrizione	Importo
Differenziali progressioni orizzontali storiche (acquisite in anni precedenti)	164.000
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22-1-2004)	50.000
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14-9-2000)	
Indennità personale scolastico (art. 6 CCNL 5-10-2001)	
Indennità personale ex 8 [^] q.f. non titolare di posizione organizzativa (art. 37, comma 4, del CCNL 6-7-1995)	
TOTALE	214.000

Sezione II - Risorse disponibili per la contrattazione integrativa

Come previsto dal medesimo art. 68, comma 1, le risorse disponibili per la contrattazione integrativa nell'anno di riferimento risultano, pertanto, le seguenti:

Descrizione	Importo
Totale costituzione del Fondo (Sezione III del Modulo I - Costituzione del Fondo)	606.575
Posizione Organizzativa	-7.717
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento di (Totale tabella precedente)	-214.000
Risorse residue da anni precedenti (art. 68, comma 1, penultimo e ultimo periodo, CCNL 21-5-2018)	
TOTALE delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa	384.859

Sezione III - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse, ai sensi dell'art. 68, comma 2, del CCNL 21-5-2018:

Parte stabile



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

Descrizione	Importo
Indennità di turno	47.000
Indennità per il servizio esterno personale PL	2.500
Indennità di reperibilità	24.000
Indennità per orario ordinario notturno, festivo, festivo-notturno	5.100
Indennità per particolari condizioni di lavoro	2.200
Indennità per deleghe formali di specifiche responsabilità art. 17 c.2	2.800
Indennità per specifiche responsabilità	35.500
Indennità di funzione personale PL	5.460
PEO 2020 stimata	24.000
Produttività individuale stimata	102.449
TOTALE	251.009

Parte variabile delle risorse soggette al limite

Descrizione	Importo
Risorse per la performance - progetti	49.096
Obiettivi dell'Ente	22.000
TOTALE	71.096

Parte variabile delle risorse non soggette al limite

Descrizione	Importo
Incentivi tecnici	16.591
Compensi avvocatura spese di giudizio	28.808
Compensi ISTAT	7.355
Incentivi tributi	5.000
Matrimoni civili fuori dell'orario di lavoro e in luoghi diversi dal Municipio	5.000
TOTALE	62.753

Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

(N.B.: deve coincidere con il totale risorse disponibili per la contrattazione integrativa della sezione II)

Descrizione	Importo
Destinazioni parte stabile regolate dal Contratto Integrativo	251.009
Destinazioni parte variabile soggette al limite	71.096
Destinazioni parte variabile NON soggette al limite	62.753
Totale destinazioni regolate dal Contratto Integrativo	384.859
Posizione Organizzativa	7.717
Totale destinazioni non regolate dal contratto integrativo di riferimento	214.000
TOTALE	606.575

**CITTA' DI MASSAFRA**

Provincia di Taranto

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

Sezione I - Costituzione del fondo

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Risorse stabili soggette a limite	449.059	451.768	455.729	457.895
Risorse stabili non soggette a limite		6.345	14.831	14.831
Risorse variabili soggette a limite	80.799	74.000	69.659	71.096
Risorse variabili non soggette a limite	0	220.385	54.883	62.753
TOTALE FONDO PER L'UTILIZZO	529.858	752.498	595.102	606.575
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	529.858	525.768	525.388	528.991
VALORE ASSOLUTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL 2018 <i>(escluse le voci non soggette al limite 2016)</i>		525.768		

CALCOLO INCREMENTO DEL VALORE ASSOLUTO 2018 IN RAPPORTO ALLA VARIAZIONE DEL NUMERO DEI DIPENDENTI

Personale in servizio al 31-12-2018 (*)	104	(*)
Valore medio pro-capite con riferimento all'anno 2018	5.055	
Personale in servizio anno corrente (aggiornato al 27 novembre 2020) (**)	98	(**)
Differenza personale a TI in servizio rispetto al 31-12-2018	-6	
Incremento Fondo 2020	0	

Incremento Fondo 2020 in rapporto alla variazione del numero dei dipendenti rispetto al 2018	0
Risorse stabili non soggette a limite 2020	14.831
TOTALE RISORSE DECENTRATE DISPONIBILI FONDO 2020 <i>(esclusa la parte variabile non soggetta al limite)</i>	543.822
Posizione Organizzativa	-7.717
Risorse variabili soggette a limite <i>(le economie non confluiscono nell'importo del salario accessorio)</i>	-71.096
DISPONIBILITÀ RISORSE (N.B.: coincide con il totale risorse non disponibili alla contrattazione integrativa e quelle disponibili della sezione II - parte stabile)	465.009
Risorse non disponibili alla contrattazione integrativa <i>(comparto+progressioni)</i>	214.000
DISPONIBILITÀ RISORSE alla contrattazione integrativa	251.009



CITTA' DI MASSAFRA
Provincia di Taranto

(*) Nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 29-9-2020

"compreso il personale a tempo determinato, il personale con rapporto di lavoro part-time, il personale comandato presso l'amministrazione che accede al fondo, ed escluso il personale comandato esternamente all'amministrazione che non vi accede, ecc.)";

(**) Nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del 29-9-2020

"l'articolo 33 del decreto legge n. 34/2019 risulta finalizzato ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Pertanto si ritiene che vada preso in considerazione ai fini dell'adeguamento, in aumento o in diminuzione, del limite, unicamente il personale con contratto a tempo indeterminato che accede alle risorse accessorie, escludendo pertanto, diversamente dai conteggi indicati per la valorizzazione del valore medio pro-capite, il personale con contratto a tempo determinato ed avendo cura di escludere dal calcolo le assunzioni a tempo indeterminato di personale in precedenza in servizio a tempo determinato, il cui trattamento accessorio risulta già ricompreso nel fondo per la contrattazione integrativa".

Sezione II - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il Fondo trova copertura:

- nel capitolo n° 4375 gestione competenza
- nel capitolo n° 4375/20 gestione competenza per gli oneri riflessi
- nei capitoli di bilancio per la quota di indennità di comparto a carico dello stesso.

Sezione III - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del Fondo

Dato atto che, allo stato attuale, nel 2020 non vi è stato incremento del personale in servizio rispetto a quello calcolato alla data del 31-12-2018, il valore del Fondo calcolato per l'anno 2020 risulta pari a € 528.991 rispettando il limite di € 529.858 disposto dall'art. 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n° 75.

Sezione IV - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del Fondo

A conclusione dell'esercizio finanziario 2020, si procederà all'adeguamento delle voci (risorse variabili non soggette al limite) e del limite del Fondo, in aumento o in diminuzione, operato su basi certe, salvaguardando in ogni caso il limite del 2016 in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31-12-2018.

Massafra, 30-11-2020

IL DIRIGENTE
Dott. Pietro Lucsa





Comune di MASSAFRA
Provincia di Taranto
Organo di revisione

Verbale n. 156 del 2 dicembre 2020

OGGETTO: CERTIFICAZIONE COSTITUZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE 2020

L'anno 2020, il giorno 2 dicembre, alle ore 10,30 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti nelle persone di Dr. Paolo Marra, Dr. Donato Intonti e Dr. Francesco Manni ed ha esaminato la determinazione avente ad oggetto "Costituzione del fondo risorse decentrate personale dipendente anno 2020", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;

Visti:

- le disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare gli artt. 8, 67 e 68 del CCNL 21/05/2018;
- l'art. 23 del D.Lgs.n.75/2017;
- il D.Lgs.n. 165/2001 ed in particolare l'art. 40bis;
- il D.L. n. 34/2019 ed in particolare l'art. 33, comma 2;
- il D.Lgs. n.118/2011 e s.m.i.;
- i principi contabili applicati ed in particolare il n. 4/2;
- i principi di vigilanza e controllo dell'Organo di revisione degli Enti Locali approvati dal Consiglio nazionale dei Dottori commercialisti e degli Esperti contabili;

l'Organo di revisione raccomanda

la necessità di assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

- la spesa relativa al fondo del personale del comparto anno 2020 unitamente alle altre spese di personale non deve superare i limiti disposti dall'art.1, comma 557 (e/o 562) della legge n. 296/2006;
- i compensi relativi alla indennità di risultato devono essere sempre corrisposti a conclusione del procedimento e delle attività di valutazione, secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance in vigore nell'Ente;

approva e presenta

l'allegata certificazione alla costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente per l'anno 2020 che forma parte integrante e sostanziale del presente verbale.

Massafra, li 2 dicembre 2020

L'Organo di revisione

Dott. Paolo Marra

Dott. Donato Intonti

Dott. Francesco Manni

Comune di MASSAFRA
Provincia di Taranto
Organo di revisione

Oggetto: Certificazione costituzione fondo risorse decentrate personale dipendente non dirigente 2020.

L'Organo di revisione del Comune di Massafra, nelle persone di
Dr. Paolo Marra, Dr. Donato Intonti, Dr. Francesco Manni

Premesso

- Che in data 30/11/2020 il Responsabile/Dirigente del Servizio Finanziario ha trasmesso copia della propria determinazione n. 181 del 9/07/2020 avente ad oggetto: "Costituzione del fondo risorse decentrate l'anno 2020", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;
- Che il citato Responsabile con nota prot. n. 49003 del 30/11/2020, trasmessa a mezzo PEC, ha richiesto specifico parere in merito alla costituzione del fondo di cui trattasi;
- Che il fondo per le politiche di incentivazione del personale si compone della parte stabile e di quella variabile, oltre che del fondo per le Posizioni organizzative;

Preso atto delle disposizioni dei Contratti Collettivi Nazionali del personale non dirigente del comparto Funzioni locali ed in particolare:

- Artt.14 e 15 del CCNL del 1/04/1999;
- Art. 54 del CCNL del 14/09/2000;
- Artt. 4 e 28 del CCNL del 02/10/2001;
- Artt. 31 e 32 del CCNL del 22/01/2004;
- Art. 4 del CCNL del 09/05/2006;
- Art. 8 del CCNL del 11/04/2008;
- Art. 4 del CCNL del 31/07/2009;
- Art. 67 del CCNL del 21/05/2018;
- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58;

Visti

- L'art. 23, comma 2 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

*"Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016**. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.*

Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016";

- L'art. 23, comma 3 del D.Lgs.n.75/2017 il quale prevede testualmente quanto segue:

"Fermo restando il limite delle risorse complessive previsto dal comma 2, le regioni e gli enti locali, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale, possono destinare apposite risorse alla componente variabile dei fondi per il salario accessorio, anche per l'attivazione dei servizi o di processi di riorganizzazione e il relativo mantenimento, nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale e in coerenza con la normativa contrattuale vigente per la medesima componente variabile";

- L'art. 40bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001 il quale dispone che:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori é effettuato dal collegio dei revisori dei conti, dal collegio sindacale, dagli uffici centrali di bilancio o dagli analoghi organi previsti dai rispettivi ordinamenti. Qualora dai contratti integrativi derivino costi non compatibili con i rispettivi vincoli di bilancio delle amministrazioni, si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo";

- L'art. 8, comma 6 del CCNL 21/05/2018 recante la seguente disciplina:

"Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di controllo competente ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di contratto collettivo integrativo definita dalle parti, corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica, è inviata a tale organo entro dieci giorni dalla sottoscrizione. In caso di rilievi da parte del predetto organo, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi quindici giorni senza rilievi, l'organo di governo competente dell'ente può autorizzare il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto";

- L'art. 67, comma 1 del CCNL 21/05/2018 il quale dispone che:

"A decorrere dall'anno 2018, il "Fondo risorse decentrate", è costituito da un unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori, ivi comprese quelle dello specifico Fondo delle progressioni economiche e le risorse che hanno finanziato le quote di indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22.1.2004. Le risorse di cui al precedente periodo confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative";

- Art. 33, comma 2 ultimo capoverso del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 recante la seguente disciplina:

"Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, é adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

- Il D.M. 17/03/2020 di attuazione all'art. 33, comma 2 del citato D.L. 34/2019 ed in particolare le indicazioni contenute in premessa riguardante la disciplina del fondo incentivante:

"Rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2,

del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”;

Viste:

- La Deliberazione di Consiglio Comunale n° 7 del 19-2-2020 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2020-2022, con il relativo stanziamento, ha definito la volontà dell'Amministrazione di incrementare il fondo, nel limite previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, utilizzando il comma 4 dell'art. 67 del CCNL. 21/05/2018;
- La Deliberazione di Consiglio Comunale n° 7 del 19-2-2020 afferente la determinazione devoluzione proventi delle sanzioni per violazioni al Codice della strada anno 2020 (art. 208 Decreto Legislativo 285/92), con la quale sono stati destinate le somme per € 22.000;
- La Delibera di Giunta Comunale n° 71 del 20-3-2020 ha adottato il Piano della performance e Piano degli Obiettivi 2020/2022, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo n° 150/2009 in attuazione dell'impiego degli stanziamenti di cui al comma 4 dell'art. 67 del CCNL. 21/05/2018 e della devoluzione proventi delle sanzioni per violazioni al codice della strada anno 2020 (art. 208 Decreto Legislativo 285/92), con la quale sono stati destinate le somme per € 22.000;
- La delibera di Giunta comunale n. 129 del 2/07/2020 con la quale sono stati definiti i criteri di quantificazione del fondo per il periodo in esame (anno 2020) ed in particolare la volontà dell'amministrazione di incrementare il fondo, nel limite previsto dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, utilizzando i commi 41 e 52 dell'art. 67 del CCNL. 21/05/2018
- La determinazione n. 181 del 9/07/2020 del Responsabile e dirigente della Seconda Ripartizione Dr. Pietro Lucca avente ad oggetto: "Costituzione del fondo risorse decentrate l'anno 2020", cui risulta allegata la relazione tecnico finanziaria afferente la citata costituzione;

Richiamato

- il principio contabile applicato di cui all'allegato n. 4/2 al D.Lgs.n.118/2011, in particolare il paragrafo 5.2);
- il contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2019-2021 sottoscritto il 31/07/2019 dalle delegazioni di Parte Pubblica e di Parte sindacale;

Preso atto del verbale di riunione delegazione trattante del 27/11/2020, delle proposte di modifica RSU e dei Regolamenti PEO, Regolamento incentivi IMU-TARI e Regolamento matrimoni sottoscritti dalla Parte Pubblica e dalla Parte sindacale;

Preso atto della Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria (art. 40 comma 3-sexies DLgs n. 165/2001) del Responsabile dirigente della Ripartizione finanziaria Dr. Pietro Lucca relativa al CCDI di lavoro del Comune di Massafra periodo 2019-2021 – Modificazioni e/o integrazioni del 30/11/2020 trasmessa all'Organo di revisione con nota prot. n. 49003 del 30/11/2020;

Preso atto dello schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e la sua quantificazione come di seguito esposto:

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Risorse stabili soggette a limite	449.059	451.768	455.729	457.895
Risorse stabili non soggette a limite		6.345	14.831	14.831
Risorse variabili soggette a limite	80.799	74.000	69.659	71.096
Risorse variabili non soggette a limite	0	220.385	54.883	62.753
TOTALE FONDO PER L'UTILIZZO	529.858	752.498	595.102	606.575
TOTALE RISORSE STABILI E VARIABILI SOGGETTE A LIMITE	529.858	525.768	525.388	528.991
VALORE ASSOLUTO DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO DEL 2018		525.768		

Verificato che il fondo per le risorse decentrate 2020, così come definito, consente di rispettare i vigenti limiti in tema di contenimento della spesa del personale per quanto concerne la conformità all'art. 1 comma 557 e/o 562 della legge n. 296/2006, nonché il permanere degli equilibri di bilancio;

Rilevato che:

- Il fondo rispetta le disposizioni normative in materia di limiti, non superando l'importo del fondo 2016;
- La spesa relativa alla costituzione del fondo incentivante il personale per l'anno 2020 è stata correttamente prevista nel bilancio di previsione 2020/2022 approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 7 del 19/02/2020;
- Il Fondo trova copertura:
 - nel capitolo n° 4375 gestione competenza
 - nel capitolo n° 4375/20 gestione competenza per gli oneri riflessi
 - nei capitoli di bilancio per la quota di indennità di comparto a carico dello stesso.

Preso atto

- Che allo stato attuale, nel 2020 non vi è stato incremento del personale in servizio rispetto a quello calcolato alla data del 31-12-2018, il valore del Fondo calcolato per l'anno 2020 risulta pari a € 528.991 rispettando il limite di € 529.858 disposto dall'art. 23, comma 2, del Decreto legislativo 25 maggio 2017, n° 75.

- Che a conclusione dell'esercizio finanziario 2020, si procederà all'adeguamento delle voci (risorse variabili non soggette al limite) e del limite del Fondo, in aumento o in diminuzione, operato su basi certe, salvaguardando in ogni caso il limite del 2016 in caso di personale in servizio inferiore rispetto a quello al 31-12-2018.

Tutto ciò premesso e considerato

Visto il bilancio di previsione finanziario per il triennio 2020/2022;

Visto il CCNL 21 maggio 2018 e i CCNLL precedenti per le disposizioni non disapplicate;

Visti gli art. 40, 40bis e 48 del D.Lgs.n.165/2001;

Visto il D.Lgs.n.267/2000 ed in particolare l'art. 239;

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

Visto il D.Lgs.n.118/2011 ed i principi contabili applicati in particolare il n. 4/2;

Vista la Circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25/2012;

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

Il Collegio dei revisori

Certifica

nel rispetto delle norme richiamate in premessa, che la costituzione del fondo per le risorse decentrate da destinare al personale dipendente non dirigente per l'anno 2020 è stata formulata nel rispetto dei vigenti limiti normativi/contrattuali e dei vincoli di bilancio per l'esercizio 2020 nel limite dell'importo complessivo di euro 528.991,00.

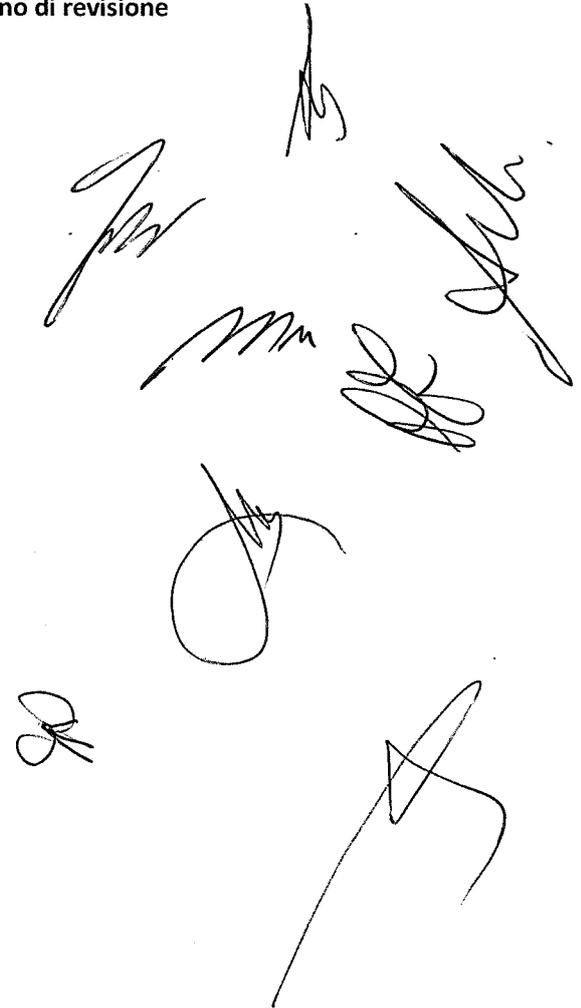
Massafra, 2 dicembre 2020

Dott. Paolo Marra

Dott. Donato Intonti

Dott. Francesco Manni

L'Organo di revisione

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in a cluster on the right side of the page. The signatures are stylized and appear to be the names of the members of the audit body mentioned in the text to the left.