

COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo



COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

CLAUSOLA ESECUZIONE IMMEDIATA

N. 121 del 24.12.2019

OGGETTO:	Presenza d'atto del verbale di contrattazione decentrata del 17 dicembre 2019 ed autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2019 – 2021 relativo ai dipendenti del Comune di Santa Flavia.
-----------------	--

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventiquattro** del mese di **Dicembre** alle ore **12:45** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

In assenza del Sindaco presiede la seduta il Vice Sindaco **Giuseppe D'Agostino** e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

Nome e Cognome	Funzione	Pres.	Ass.
SANFILIPPO SALVATORE	Sindaco		X
D'AGOSTINO GIUSEPPE	Vice Sindaco	X	
FRICANO FRANCESCO GIUSEPPE	Assessore	X	
VENTURI MADDALENA	Assessore	X	
PIPIA FARA	Assessore	X	
VELLA FRANCESCO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Arianna Napoli**.

Il Vice Sindaco, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

X	del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
X	del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione del Responsabile dell'Area I "Affari Generali, Istituzionali e Demografici", avente ad oggetto "Presenza d'atto del verbale di contrattazione decentrata del 17 dicembre 2019 ed autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Decentrato Integrativo triennio 2019 – 2021 relativo ai dipendenti del Comune di Santa Flavia", viene ritenuta meritevole di accoglimento;
- Visto che la stessa è dotata di parere di regolarità tecnica e contabile favorevole;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

- 1) **Di accogliere ed approvare** la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta.
 - Successivamente la G.M., con separata votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano delibera di dichiarare il presente atto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO.=**

COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 20 DEL 24.12.2019

OGGETTO

Presenza d'atto del verbale di contrattazione decentrata del 17 dicembre 2019 ed autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021 relativo ai dipendenti del Comune di Santa Flavia.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
DOTT.SSA ROSA DI CRISTINA

REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica, si esprime parere favorevole

Il Responsabile dell'Area AA.GG.II.
(Avv. *Patrizia Li Vigni*)

REGOLARITA' CONTABILE

Per quanto concerne la regolarità contabile, si esprime parere: FAVOREVOLE 24/12/2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Dott. *Angelo Benfante*)

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE

nominata con determinazione sindacale n. 7/2019

che attesta l'insussistenza di ipotesi di conflitto di interesse neanche potenziale in relazione al presente atto:

Richiamate:

- o la deliberazione del C.C. n. 81 del 17.09.2019 con la quale è stato approvato il Bilancio di previsione 2019-2021;
- o la deliberazione della G.C. n. 109 in data 13.12.2018 relativa alla approvazione del piano degli obiettivi e della performance per il triennio 2018-2020;
- o l'art. 67 del CCNL 21.05.2018, il quale indica le risorse economiche, determinate annualmente, da destinare al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
- o l'art. 68 del CCNL 21/05/2018, che stabilisce gli istituti contrattuali a cui destinare tali risorse;

Dato atto:

- o Che con propria determinazione n. 116 del 23/07/2019 - reg. gen. n. 719 del 08/08/2019, si è dato luogo alla costituzione del fondo medesimo, relativamente alle risorse aventi carattere di certezza e stabilità che ammontano ad euro 173.789,59;
- o Che con deliberazione n. 117 del 10/12/2019 la Giunta Comunale ha formulato le direttive alla parte datoriale in ordine alle risorse aventi carattere eventuale e variabile da destinare all'incentivazione del personale che ammontano ad euro 13.822,00;
- o Che, pertanto, le risorse complessive assumono la seguente consistenza nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente, ovvero:
 - l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, il quale stabilisce che l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
 - l'art. 33 del D.L. 34/2019 il quale prevede l'adeguamento del Fondo integrativo compreso le retribuzioni di posizione organizzativa, nel rispetto dell'invarianza del valore medio pro-capite rispetto al personale in servizio al 31/12/2018

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2019
Risorse stabili	€ 157.500,72	€ 171.338,05	€ 173.789,59
Risorse variabili	€ 31.310,44	€ 0,00	€ 13.822,00
Totale risorse	€ 188.811,16	€ 171.338,05	€ 187.611,59
VERIFICA DEL LIMITE art.23 c.2 d.lgs 75/2017			
Risorse soggette al limite	€ 188.811,16	€ 162.493,54	€ 168.031,95
Retribuzione di P.O.	€ 68.128,00	€ 68.128,00	€ 68.128,00
Limite fondo art.23 c.2 d.lgs 75/2017	€ 256.939,00	€ 230.621,54	€ 236.159,95
VERIFICA DEL LIMITE art. 33 D.L. 34/2019			
Risorse soggette al limite		€ 162.493,54	€ 168.031,95
Retribuzione di P.O.		€ 68.128,00	€ 68.128,00
Sommano		€ 230.621,54	€ 236.159,95
n. dip. Al 31/12/2018		60	
n. dip. Al 01/01/2019		60	
Pro-quota media		€ 3.843,69	€ 3.936,00
Incremento pro-quota			€ 92,31
Incremento annuo			€ 5.538,41
Decurtazione art. 33 d.l. 34/2019			€ 5.538,41
Totale fondo 2019			€ 187.611,59
Decurtazione art. 33 d.l. 34/2019			-€ 5.538,41
Fondo da ripartire			€ 182.073,18

Che, così quantificate le risorse, la Giunta Municipale ha emanato le seguenti direttive e linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte datoriale in ordine alla destinazione:

1. erogare le succitate risorse a fronte dei risultati ottenuti e sulla base della valutazione individuale da parte del responsabile dell'area;
2. non destinare risorse per le progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie;
3. erogare le indennità di reperibilità, turnazione, lavoro notturno e lavoro festivo ai dipendenti interessati ai servizi;
4. compensare le attività svolte dal personale dipendente che comportano particolari condizioni di lavoro di cui all'art. 10 del CCDI triennio 2019-2021;
5. compensare le attività di servizio esterno svolte dal personale di polizia municipale ai sensi dell'art. 21 del CCDI triennio 2019-2021;
6. compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità legate allo svolgimento di funzioni e compiti specifici, attribuite con atto formale dal Responsabile dell'Area cui è assegnato il dipendente, che prescindono dal profilo professionale di appartenenza secondo i criteri stabiliti in sede di contrattazione decentrata e comunque nel rispetto della normativa contrattuale nazionale;
7. erogare, qualora si verificano tutte le condizioni necessarie e previste dalla normativa, i compensi di cui all'art. 67 comma 3 lett. c) e relativi a specifiche disposizioni di legge;

Resta fermo che la delegazione trattante di parte pubblica opera nell'ambito delle competenze contrattualmente stabilite e nel rispetto delle direttive impartite con il presente provvedimento;

Che in data 17.12.2019 la delegazione trattante ha proceduto all'analisi, ai sensi della normativa vigente e in funzione delle linee di indirizzo dettate, dell'ipotesi di CDI 2019-2021, il quale, alla luce delle modifiche apportate allo stesso, è stato approvato nella medesima seduta negoziale;

Per quanto su esposto, si dà atto di procedere con la sottoscrizione del Contratto integrativo decentrato 2019-2021, dando atto che:

- il presente provvedimento è assunto nel rispetto dei limiti previsti in tema di contenimento della spesa di personale;
- le risorse relative alla retribuzione accessoria trovano copertura negli appositi stanziamenti del bilancio per l'esercizio finanziario 2019;
- che il contratto decentrato non può essere in contrasto con le norme di legge di riferimento e con le clausole del contratto collettivo nazionale di lavoro, né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
- che l'ipotesi di CDI, con annessa relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria del 19/12/2019, è stata trasmessa all'organo di revisione, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dalle norme di legge vigenti in materia, dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione;
- che il suddetto organo ha emesso la conseguente certificazione come da verbale n.30 del 23/12/2019, così come specificato dalla normativa vigente, nonché dalla circolare RGS n.25/2012, e trasmessa a questo ente in data in data 24/12/2019 al protocollo n. 23628;

Richiamate altresì la deliberazione di GM n. 49 del 27.06.2018, con la quale sono stati nominati i componenti della delegazione trattante di parte pubblica, ai sensi dell'art. 7, comma 3, del CCNL del 21.05.2018;

Ritenuto necessario, per quanto suesposto, che l'organo esecutivo dell'ente:

- prenda atto del verbale, di approvazione con modifiche dell'ipotesi di contratto decentrato integrativo 2019-2021, redatto in sede di contrattazione tenutasi il 17.12.2019;
- autorizzi il Segretario Generale, nella qualità di presidente ed i responsabili di posizione organizzativa, nella qualità di componenti della delegazione trattante di parte pubblica, a sottoscrivere definitivamente il contratto decentrato integrativo 2019-2021, normativo ed economico, per la destinazione del fondo efficienza servizi anno 2019.

Richiamata la relazione illustrativa e tecnico finanziaria del responsabile dell'Area economico-finanziaria certificata dall'Organo di Revisione con verbale n.30 del 23/12/2019, acquisito al prot. dell'ente n. 23628 in data 24/12/2019;

TUTTO CIO' PREMESSO E RITENUTO

Dato atto, altresì, che tali risorse potranno essere erogate a fronte dei risultati ottenuti, alla luce della verifica in ordine al raggiungimento degli obiettivi fissati con il piano della performance e nel rispetto delle disposizioni del contratto collettivo decentrato;

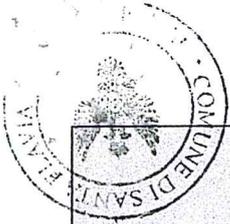
VISTO il vigente C.C.N.L. del 21/05/2018 relativo al personale non dirigente del comparto Funzioni Locali.

PROPONE ALLA GIUNTA MUNICIPALE

1. Di prendere atto del verbale della seduta di contrattazione tenutasi il 17/12/2019, e conseguentemente, di autorizzare il Segretario Generale, nella qualità di presidente, ed i responsabili di posizione organizzativa, nella qualità di componenti della delegazione trattante di parte pubblica, a sottoscrivere definitivamente il contratto decentrato integrativo relativo alla destinazione delle risorse decentrate integrative anno 2019.
2. Di prendere atto del prospetto di utilizzo delle risorse integrative di cui al fondo efficienza servizi per l'anno 2019, che pure si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.
3. Di dichiarare l'atto deliberativo immediatamente eseguibile, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia.

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE
AVV. PATRIZIA MIGNI





COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria

A COSA SERVE	<u>Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione da parte dell'organo di revisione.</u>
FONTE NORMATIVA	<u>Art. 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165</u>
CONTENUTO DELLA NORMA	<u>A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art. 40-bis, comma 1.</u>
POSSIBILE DISCIPLINA	<u>Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 16 luglio 2012.</u>
COMPETENZA	<u>Responsabile Area Economico-Finanziaria</u>
AUTORE	<u>Dr. Angelo Benfante</u>

COMUNE DI SANTA FLAVIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli art.li 67 e 68 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 - anno 2019

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi sottoscritta il 17. 12. 2019
Periodo temporale di vigenza	01.01.2019 - 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte pubblica: Presidente: Segretario Generale - Dr.ssa Arianna Napoli Componenti: Responsabile Area Urbanistica, edilizia e ambiente: Ing. Irene Gullo Responsabile Area Economico-Finanziaria e Informatica: Dr. Angelo Benfante Responsabile Area Affari Generali e Demografici: Avv. Patrizia Li Vigni Responsabile Area Vigilanza/Sicurezza Urbana e dell'Area Mercato Ittico: Sig.ra Anna Maria D'Acquisto</p> <p>Parte sindacale: - R.S.U. Chiello Giuseppe Crivello Gaetano D'Amico Francesco <i>DELETA</i> La Barbera Maria Scafidi Nancy Ann - OO.SS. : CSA</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Campo di applicazione, efficacia e durata</p> <p>b) Criteri di utilizzo del fondo per i trattamenti accessori nell'anno 2019</p> <p>c) Criteri relativi ai compensi per la produttività individuale</p>
-----Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti predeceduti e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa</p> <p>E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Il presente campo sarà compilato successivamente alla certificazione da parte dell'Organo di Revisione</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</p> <p>E' stato adottato il Piano della performance, previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione di GC n. 109 del 13.12.2018 per il triennio 2018/2020.</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, previsto dall'art. 11 comma 2 del d.Lgs. 150/2009, (sostituito dall'art. 10, comma 8, lettera a) del D. Lgs. 33/2013: aggiornato con deliberazione di G.C. n. 25 del 03/04/2019</p> <p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? (Sostituiti dai commi 6 e 8 dell'art.10 del d. lgs. 33/2013): Si per quanto di competenza</p>

	retribuzione accessoria	La relazione della performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, comma 6 del d.lgs.150/2009? Non trova applicazione in questo Ente ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. 150/2009.
--	------------------------------------	--

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

DISPOSIZIONI PRELIMINARI

Il CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, sottoscritto in data 21 maggio 2018, agli artt. 67 e 68 ha stabilito nuove regole per la costituzione e l'utilizzo delle risorse decentrate apportando modifiche e/o integrazioni al dettato normativo previgente.

Restano confermati i vincoli dettati dal D. Lgs. n.75/2017, il quale ha apportato significative modifiche alla normativa relativa alla quantificazione delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche a livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione pubblica, di cui all'art. 1, comma 2, del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, per cui non si può superare il tetto del salario accessorio del 2016.

Tale vincolo non si applica agli incrementi disposti dal CCNL per il triennio 2016/2018. Esso opera sul totale complessivo, per cui al suo interno possono essere apportate modifiche ed integrazioni a condizione che sia rispettato tale tetto.

Il CCNL, per altro, ha espressamente disposto che la quantificazione del fondo per le risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art. 23, comma 2. del D. Lgs. n. 75/2017. In sostanza, così come segnalato dalla Corte dei Conti - Sezione di controllo regionale Lombardia - con delibera 200/2018 le indennità di P.O. e di risultato debbono osservare, sommate alle risorse confluenti nel fondo contrattazione integrativa, il limite di finanza pubblica posto dall'art. 23, c. 2, del decreto legislativo 75/2017.

In relazione agli incrementi del fondo, previsti dall'art. 67, comma 2, lett. a) e b) del nuovo Contratto, essendo derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previsti nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita del fondo previsti dalle norme vigenti.

Atteso che l'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n.75 del 25/05/2017, ha stabilito un limite al tetto di spesa delle risorse decentrate destinate, appunto, al trattamento accessorio del personale non dirigenziale che a partire dal 1 gennaio 2017 non può superare il corrispondente importo del Fondo anno 2016.

Atteso che l'ammontare delle risorse finanziarie relative al contratto decentrato per l'anno 2016 ammontava complessivamente ad € 188.811,16;

Atteso che la consolidata giurisprudenza contabile e lo stesso comma 7, dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, ha previsto che la quantificazione del Fondo de quo e di quello destinato agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

Le Parti prendono atto dunque che il tetto delle retribuzioni accessorie del personale non dirigente, cristallizzato al 2016, è pari a € 188.811,16; che la retribuzione delle posizioni organizzative, per l'anno 2016, ammonta ad euro 68.127,84, per cui il Fondo, ai fini della verifica del limite (art. 23, c. 2, d.lgs. 75/2017), ammonta a complessive euro 256.939,00.

Tale tetto non può essere superato per l'anno 2019, fatta eccezione per gli istituti normativamente e contrattualmente esclusi da tale vincolo;

La delegazione trattante, nella seduta del 17.12.2019, ha preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata con deliberazione di G.M. n. 117 del 10/12/2019, ed i componenti hanno così concordato:

1. preso atto della consistenza delle risorse decentrate consolidate di parte stabile, previste contrattualmente, per l'anno 2019;
2. constatato l'applicazione della cristallizzata riduzione ai sensi della legge 147/2013, art. 1 comma 456;
3. rilevato che tali risorse stabili andranno a coprire interamente le spese fisse e finanzieranno parte di quelle variabili;
4. constatata, altresì, l'applicazione dell'ulteriore limite alla contrattazione, introdotto dall'art. 33 del D.L. 34/2019;
5. rimodulate, alla luce della novellata normativa contrattuale, le diverse indennità relative al trattamento accessorio del personale non dirigente, oggetto dell'ipotesi di contratto decentrato 2019-2021;
6. rilevata l'importanza di approvare, con separato atto, il metodo di valutazione e la scheda di valutazione individuale del dipendente;
7. recepita la tabella analitica della costituzione del fondo, approvato con determinazione dell'Area Affari Generali Istituzionali e demografici n. 116 del 23.07.2019 – reg. gen. n. 719 del 08/08/2019, di cui ha preso atto la G.M. Con deliberazione n. 117 del 10/12/2019, che di seguito si riporta:

Risorse stabili in euro

Art. 67 comma 1 CCNL 2016/2018 - Importo consolidato derivante dall'applicazione delle disposizioni dettate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22/01/2004	187.097,60
Art. 32 comma 7 CCNL del 22/01/2004 - Importo pari allo 0,20% del monte salari anno 2001	2.338,34
Riduzione Fondo ex art. 1 comma 456 legge n. 147/2013	-27.387,00
RISORSE STABILI DISPONIBILI a cui vanno aggiunti i seguenti incrementi:	162.048,94
Incrementi art. 67 comma 2 lett. a) CCNL 2016/2018:	5.324,80
Incrementi art. 67 comma 2 lett. b) CCNL 2016/2018:	
importo incrementi di cui all'art. 64 - PEO anno 2016	338,00
importo incrementi di cui all'art. 64 - PEO anno 2017	872,30
importo incrementi di cui all'art. 64 - PEO anno 2018	2.584,10
Totale	3.794,40
Incrementi art. 67 comma 2 lett. c) CCNL 2016/2018:	
RIA quota annua personale cessato anno 2018	2.621,45
Totale risorse stabili anno 2019	173.789,59

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La delegazione trattante nella seduta del 17/12/2019 ha apportato modifiche all'ipotesi di contratto decentrato integrativo triennio 2019-2021 ed ha sottoscritto l'accordo, che rimodulato dall'ufficio competente, sarà nuovamente sottoposto da parte dell'amministrazione all'approvazione della delegazione trattante per la sottoscrizione definitiva.

Pertanto le risorse sopra descritte vengano utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Utilizzi per trattamenti economici storicizzati	
Progressioni economiche orizzontali	63.078,00
Indennità di comparto	21.778,00
Totale	84.856,00
Risorse disponibili	97.217,18
Indennità lavoro festivo	2.250,00
Indennità lavoro notturno	2.760,00
Indennità di reperibilità	20.000,00
Indennità di turno	1.020,00
Indennità di responsabilità art. 70	15.984,00
Indennità condizioni di lavoro	4.195,00
Indennità servizio esterno	400,00
Performance	44.608,18
Art. 67, comma 3, lett. d)	6.000,00
Risorse ripartite	97.217,18
Totale complessivo Fondo anno 2019	182.073,18

Preso atto dell'individuazione delle risorse variabili, che si riportano di seguito:

Risorse variabili in euro:

Economie anno 2018 derivanti dall'incremento art. 67, c.2, lett a) al 31/12/2018 e a valere dal 2019	4.460,40
Art. 67, comma 3, lett. c):	
Risorse eventuali derivanti da specifiche disposizioni di legge (progettazione interna, recupero evasione ICI, IMU ccc...)	6.000,00
Art. 67, c.3, lett. d):	
Frazione di RIA pari alle mensilità residue dopo la cessazione anno 2018	131,00
Art. 67, c. 3, lett. h):	
Integrazione dello 1,2% del monte salari anno 1997 pari ad euro 1.076.850,00 (incremento disposto pari allo 0,3%)	3.230,56
Totale risorse variabili anno 2019	13.821,96

RIEPILOGO FONDO RISORSE DECENTRATE:

Risorse stabili	173.789,59
Risorse variabili	13.821,96
Totale complessivo	187.611,55
Ammontare Voci non soggette al limite	19.579,60
RISORSE SOGGETTE AL LIMITE	168.031,95
LIMITE RISORSE ANNO 2016 (art. 23 d. lgs. 75/2017)	256.939,00
Decurtazione risorse in applicazione dell'ulteriore LIMITE previsto dall'art. 33 D.L. 34/2019 (differenziale pro-quota relativo al numero dei dipendenti al 01/01/2019 rispetto al personale in servizio al 31/12/2018)	5.538,41
TOTALE COMPLESSIVO FONDO ANNO 2019 DA DESTINARE	182.073,18

Verifica limite fondo

	2016		2019		2018	
totale complessivo fondo risorse 2016	256.939,00		totale complessivo fondo risorse non dirigenti 2019	€ 187.611,59	totale complessivo fondo risorse non dirigenti 2018	€ 171.338,05
FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2016	€ 188.811,16		RISORSE DECENTRATE SOGGETTE AL LIMITE	€ 168.031,95	RISORSE DECENTRATE SOGGETTE AL LIMITE	€ 162.493,54
VERIFICA DEL LIMITE - Art. 23, c. 2, d. lgs. 75/2017	€ 68.127,84		POSIZIONE ORGANIZZATIVA e RISULTATO Presunta ANNO 2019	€ 68.128,00	POSIZIONE ORGANIZZATIVA e RISULTATO Presunta ANNO 2018	€ 68.128,00
FONDO AI FINI DELLA VERIFICA DEL LIMITE ANNO 2016 - Art. 23, c. 2, d. lgs. 75/2017	€ 256.939,00		FONDO AI FINI DELLA VERIFICA DEL LIMITE - Art. 23, c. 2, d. lgs. 75/2017	€ 236.159,95	FONDO AI FINI DELLA VERIFICA DEL LIMITE - Art. 23, c. 2, d. lgs. 75/2017	€ 230.621,54
			DECURTAZIONE ART. 33 D.L. n.34/2019 (c.d. Decreto crescita)	-€ 5.538,41		
			TOTALE RISORSE INTEGRATIVE	182.073,18		

Relazione tecnico-finanziaria

Contratto collettivo decentrato integrativo costituito ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, ripartito, ai sensi di quanto disposto all'art. 68 del contratto del 21/05/2018, come specificato alle "DISPOSIZIONI PRELIMINARI"

- decurtazioni del fondo

L'importo unico consolidato definito ai sensi dell'art. 67, comma 1, del CCNL del 21/05/2018, è stato assoggettato alla decurtazione permanente cristallizzata a norma dell'art. 9, comma 2 bis, del D.L. 78/2010, così come integrato e modificato dal comma 456, dell'art. 1 della Legge n. 147/2013, pari ad euro 27.387,00;

L'importo ha altresì subito una ulteriore decurtazione in funzione dell'applicazione del nuovo limite stabilito all'art. 33 del D.L. 34/2019 pari ad euro 5.538,41 come meglio descritto nelle disposizioni preliminari;

Pertanto il limite di cui all'art. 23 c. 2 del d. lgs. 75/2017 risulta rispettato

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Ai sensi dell'art. 68, comma 1, non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 84.857,40 a:

Progressioni economiche nella categoria	63.078,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22.01.2004)	21.778,00
Totale	84.856,00

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 97.217,18 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità lavoro festivo	2.250,00
Indennità lavoro notturno	2.760,00
Indennità di reperibilità	20.000,00
Indennità di turno	1.020,00
Indennità di responsabilità art. 70	15.984,00
Indennità condizioni di lavoro	4.195,00
Indennità servizio esterno	400,00
Performance	44.608,18
Art. 67, comma 3, lett. d)	6.000,00
Totale	97.217,18

Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Performance dei dipendenti

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

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	84.856,00
Somme regolate dal contratto	97.217,18
Totale	182.073,18

Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

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

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità:

Le risorse stabili ridotte ammontano ad € 173.789,59, le destinazioni aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali) ammontano ad € 84.856,00, pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

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

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL, la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente, in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di valutazione.

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

Per l'anno 2019 non è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali.

Modulo III – Schema generale riassuntivo del Fondo anno 2019 per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno 2018.

Descrizione	Anno 2016	Anno 2018	Anno 2019
Risorse stabili ridotte	157.500,72	171.338,05	173.789,59
Risorse variabili	31.310,44		13.822,00
Decurtazione pro-quota media art 33 D.L. 34/2019			5.538,41
Totale	188.811,16	171.338,05	182.073,18

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

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

Le somme del Fondo non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo sono imputate nei vari capitoli di spesa relativi ad ogni servizio, mentre le somme regolate dal Contratto Integrativo sono imputate in un unico capitolo di spesa del bilancio corrente e precisamente sul cap. 966 articolo 20 codice di bilancio 01.08-1.01.01.008, RR.PP. Anno 2019 e sui rispettivi capitoli per oneri e Irap, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

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

Come già evidenziato, l'art.9, co. 2 bis, del DL 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 30/07/2010 n. 122, dopo le modifiche apportate dall'art.1, comma 456, della legge 27/12/2013, n. 147 stabilisce: "A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna amministrazione di cui all'art. 1, co. 2, del D. Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alla riduzione operate per effetto del precedente periodo".

Conseguentemente a partire dal 1° gennaio 2015, sulle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale deve essere consolidata una decurtazione di un importo pari alle riduzioni operate con riferimento all'anno 2014, per effetto di quanto previsto dal primo periodo del richiamato art. 9, comma 2 bis (circolare n.8/2015 MEF-Dipartimento RGS).

Pertanto anche per il 2019 è stata operata una decurtazione di € 27.387,00.

Il Fondo è stato costituito nel rispetto di quanto previsto:

- dall'art. 23 del d. lgs. 75/2017, che dispone al comma 2, che "... 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'art. 1, comma 2, del d. lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1, comma 236, della legge 208/2015 è abrogato...";
- dall'art. 33 D.L. 34/2019.

Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del fondo

Il totale del Fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione dell'Area AA.GG.II. n. 116 del 23/07/2019, reg. gen. n. 719 del 08/08/2019, e deliberazione di G.M. n. 117 del 10.12.2019 è impegnato per le somme non regolate specificatamente dal Contratto Integrativo (indennità di comparto, progressioni orizzontali) pari ad € 84.856,00 e per le risorse regolate dal contratto decentrato pari ad € 97.217,18, per un totale complessivo di € 182.073,18, sono imputate nei vari capitoli di spesa relativi ad ogni servizio, e nel capitolo di spesa del bilancio corrente e precisamente sul cap. 966 articolo 20 codice di bilancio 01.08-1.01.01.008, RR.PP. anno 2019 e sui rispettivi capitoli per oneri e Irap.

Non ci sono oneri indiretti senza copertura di bilancio.

Santa Flavia li 19/12/2019

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
(Dr. Angelo Benfante)





COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 30 del 23/12/2019

Parere sulla costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019 e sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (personale non dirigente) del Comune di Santa Flavia.

L'anno 2019 il giorno 23 del mese di dicembre alle ore 12,30 il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Santa Flavia, nelle persone dei Revisori:

Dott. Eustachio Cilea – Presidente -

Dott. Raimondo G. M. Torregrossa – Componente effettivo

Dott. Sergio Speranza – Componente effettivo-

Si è riunito, in video conferenza, per procedere all'esame della documentazione pervenuta a mezzo PEC in data 19.12.2019, al fine del rilascio del "Parere sulla costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019 e sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (personale non dirigente) del Comune di Santa Flavia".

Premesso

che al Collegio dei Revisori è stata trasmessa la seguente documentazione al fine della certificazione sulla costituzione del Fondo delle Risorse Decentrate per l'anno 2019 e sull'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo (personale non dirigente) del Comune di Santa Flavia:

- Direttive alla Delegazione trattante di parte pubblica in ordine alle risorse variabili anno 2019 del Fondo Integrativo Decentrato personale non dirigente – Avvio contrattazione - approvate con delibera di Giunta Comunale n. 117 del 10.12.2019;
- Determinazione n. 116 del 23.07.2019 del Responsabile Area Affari generali, Istituzionali e demografici – Servizio Risorse umane – relativa alla "Costituzione Fondo risorse decentrate stabili di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL del Personale non dirigente comparto Funzioni Locali del 21.05.2018 – Anno 2019 -;
- Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2019-2021 sottoscritta in data 17.12.2019;
- Relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, redatta in base agli schemi approvati con Circolare RGS n. 25 del 19.7.2012 aggiornata con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNMEI/Schemi-RTF/note_applicative/, opportunamente modificati coerentemente con il nuovo CCNL 21/05/2018 ed i vincoli normativi;

Rilevato

che con la documentazione di cui sopra è stato trasmesso il prospetto riepilogativo del rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017;

Visto

- l'art. 5 comma 3 del C.C.N.L. 01/04/1999 per i dipendenti delle Regioni, Province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22/01/2004 il quale prevede che "il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri", sia effettuata dal Collegio dei Revisori;
- l'art. 8, comma 6 del C.C.N.L. 21.05.2018, che testualmente dispone: "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.40, comma 3 quinquies del D.Lgs. 30/3/2001, n.165 (Testo unico pubblico impiego) che testualmente dispone: "...le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli e con i limiti risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziale, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei vincoli e dei limiti di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge, le clausole sono nulle, non possono essere applicate";
- l'art.40, comma 3 sexies dello stesso decreto prevede che "a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal MEF di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'art.40bis, comma 1";
- l'art. 40 bis del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 55 del D. Lgs. n. 150/2009, che 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 è 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 si applicano le disposizioni di cui all'articolo 40, comma 3-quinquies, sesto periodo;

Rilevato

che detto controllo va effettuato prima dell'autorizzazione da parte della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso;

Preso atto

- che per effetto delle modifiche introdotte con il comma 456, dell'art.1, della Legge 147/2013 (Legge di stabilità 2014) all'art. 9, comma 2-bis, del D.L. 78/2010, in ordine alla determinazione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa è stata prorogata fino al 31 dicembre 2014, l'operatività del primo periodo dell'articolo 9, comma 2bis, del citato decreto, e sono stati resi strutturali, a decorrere dall'anno 2015 i conseguenti risparmi di spesa, che altrimenti sarebbero stati circoscritti (una tantum) al periodo 2011-2014;
- che nella legge di stabilità (articolo 1, comma 236, legge 28 dicembre 2015, n. 208) era stata introdotta una nuova disposizione finalizzata a contenere i costi del salario accessorio dei dipendenti pubblici: "nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, [...] , a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, [...] , non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente";
- che l'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017 prevede testualmente quanto di seguito riportato: "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";
- che in data 21.05.2018 è stato sottoscritto definitivamente il CCNL comparto Funzioni Locali per il triennio 2016/2018, in cui all'art. 67 si disciplina la costituzione del Fondo delle risorse Decentrate;

Visti

- la circolare del Ministero dell'economia e delle finanze n. 25 del 19.07.2012;
- l'art. 239 del D.Lgs. n. 267/00;

Dato atto

- che il Comune di Santa Flavia risulta rispettare il principio di contenimento della spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, comma 557 quater della Legge n. 296 del 27.12.2006, in termini di consuntivo ed in via previsionale, come risulta da diverse analisi

effettuate nel corso dell'anno dal Servizio Risorse Umane;

Preso atto

- che le risorse destinate alla produttività/premialità ed allo sviluppo professionale del personale di cui all' art. 67, del CCNL 21.05.2018, individuate come "Risorse Decentrate", sono suddivise in due tipologie:
 - a) Risorse.Stabili aventi carattere di stabilità, certezza e continuità;
 - b) Risorse.Variabili aventi carattere di eventualità e di variabilità.
- che il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 del Comune di Santa Flavia, è stato quantificato, per la parte stabile, con determinazione del dirigente del settore competente in materia di personale n. 116 del 23.07.2019 in complessivi €. 173.789,59, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali;
- che ai fini del rispetto del vincolo sulle risorse destinate al trattamento accessorio a decorrere dal 01.01.2017, di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75 del 25.5.2017, l'importo del Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2016 ammontava complessivamente ad € 188.811,16 e che la consolidata giurisprudenza contabile e lo stesso comma 7, dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018, ha previsto che la quantificazione del Fondo de quo e di quello destinato agli incarichi di posizione organizzativa di cui all'art. 15, comma 5, deve comunque avvenire nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017 e che la retribuzione delle posizioni organizzative, per l'anno 2016, ammonta ad euro 68.127,84, per cui il Fondo, ai fini della verifica del limite (art. 23, c. 2, d.lgs. 75/2017), ammonta a complessive euro 256.939,00;

Rilevato

- che il Fondo delle risorse decentrate del Comune di Santa Flavia per l'anno 2019, oggetto della presente certificazione, tenuto conto delle indicazioni della Giunta in merito al finanziamento delle risorse variabili, è quantificato, in applicazione del limite di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017, nonché all'art. 67 comma 7 del CCNL 21.05.2018, in complessivi €. 182.073,18;

Evidenziato

- che nella quantificazione di cui sopra è stato contemplato:
 - a) l'incremento di cui all'art. 67 comma 3 lett. d) del CCNL 21/05/2018 per €. 131,00 importi una tantum corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b), dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;
 - b) l'incremento di cui all'art. 67 c. 3 lett. H) del CCNL 21.05.2018, importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 4, che prevede "In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza" - ex art. 15 c. 2 CCNL 01/04/99. Per l'anno 2019 l'incremento disposto è pari allo 0,3% corrispondente ad euro 3.230,56

Riscontrato

che il Fondo delle risorse decentrate per l'anno 2019 del Comune di Santa Flavia di complessivi € 182.073,18 risulta così suddiviso:

Quota stabile (art. 67, commi 1 e 2) pari a	€	173.789,59
Quota variabile (art. 67, commi 3, 4, 5) pari a	€	13.821,96
Decurtazione risorse (art. 33 D.L. 34/2019) pari a	€	5.538,41

Preso atto

del rispetto del limite di cui all'art.23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, complessivamente inteso, comprensivo anche delle somme inerenti il salario accessorio del personale dirigente, come da prospetto ricevuto;

Vista

la normativa vigente in materia di personale degli EE. LL.;

Verificato

che la relazione illustrativa e tecnico finanziaria è stata predisposta in ossequio alle istruzioni emanate con Circolare n. 25, del 19 luglio 2012, del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, opportunamente adeguata ai contenuti del nuovo CCNL sottoscritto il 21/05/2018;

che il fondo per l'anno 2019 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;

che l'onere scaturente dalla contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio;

che l'ipotesi di contratto collettivo integrativo per il triennio 2019/2021 è stato predisposto in conformità delle vigenti disposizioni di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

la compatibilità dei costi dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo 2019/2021 (personale non dirigente) in oggetto, ed i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e contrattuali;

Certifica positivamente

la compatibilità finanziaria sulla costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa per il personale non dirigente del Comune di Santa Flavia relativamente all'anno 2019 in quanto risultano rispettati i vincoli normativi e di bilancio;

la compatibilità dell'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per il personale non dirigente per il triennio 2019/2021 del Comune di Santa Flavia, sottoscritta in data 17.12.2019, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e contrattuali.

Il Collegio dei Revisori (firmato digitalmente)

Dott. Eustachio Cilea-Presidente-

Dott. Raimondo G. M. Torregrossa -Componente effettivo

Dott. Sergio Speranza -Componente effettivo-



COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo

IPOTESI DI
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERIODO 2019-2021

INDICE

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria
- Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto
- Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali
- Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

TITOLO III TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I - RISORSE E PREMIALITÀ

- Art. 8 - Quantificazione delle risorse
- Art. 9 - Strumenti di premialità

CAPO II - LE INDENNITÀ

- Art. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali
- Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali
- Art. 12 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali
- Art. 13 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

CAPO III - RAPPORTO DI LAVORO E ISTITUTI CORRELATI

- Art. 14 - Reperibilità
- Art. 15 - Turnazione
- Art. 16 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita
- Art. 17 - Orario multiperiodale
- Art. 18 - *Smart working* (lavoro agile)
- Art. 19 - Telelavoro
- Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

CAPO IV - SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

- Art. 21 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)
- Art. 22 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

TITOLO IV DISCIPLINA TRANSITORIA

- Art. 23 - Norma transitoria

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 - Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto decentrato integrativo si inserisce nel contesto normativo che trae origine dal decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modifiche ed integrazioni e nel contesto contrattuale del Contratto collettivo nazionale di lavoro delle Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018 e riportato in seguito semplicemente come "contratto 2016/2018".
2. Le parti si danno reciproco atto della piena operatività delle norme introdotte dal d.lgs. n. 150/2009, successive modifiche ed integrazioni, come da ultimo con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74 ed in particolare, delle norme che dettano i criteri di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale.

Art. 2 - Ambito di applicazione, durata e disciplina transitoria

1. Il presente contratto si applica a tutto il personale del **Comune di Santa Flavia** con rapporto a tempo indeterminato, determinato, tempo pieno o part-time, anche se comandato o distaccato inquadrato nelle categorie A, B, B3, C, D ed in contratti di formazione lavoro o di somministrazione fatti salvi i diversi accordi con le amministrazioni interessate.
2. Il presente contratto ha durata triennale.
3. Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge. In prima applicazione sono oggetto di contrattazione decentrata le materie indicate dal successivo art. 7.
4. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione, salvo diversa prescrizione in esso contenuta. Dell'avvenuta stipulazione si porta a conoscenza tutto il personale in servizio mediante pubblicazione sul sito internet istituzionale.
5. Le parti si impegnano a riaprire la trattativa sui contenuti del presente accordo qualora venisse approvato un nuovo contratto collettivo nazionale, su istituti che demandano nel dettaglio alla contrattazione integrativa.
6. Con cadenza annuale saranno individuate e verificate le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività e le eventuali integrazioni potranno essere apportate annualmente sulla base di verifiche derivanti dall'attuazione di processi di riforma e di riordino dei servizi.
7. Con cadenza annuale possono essere rinegoziati i criteri di riparto delle risorse, le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
8. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno, per quanto compatibile con le innovazioni normative e contrattuali, a norma dell'articolo 5, comma 4, del CCNL 1.4.1999 come confermato dall'art. 8, comma 7, del contratto 2016/2018.
9. Per quanto non previsto nel presente CCDI si rinvia al CCNL vigente.
10. Le Parti si riservano di riaprire il confronto qualora intervengano nuove indicazioni contrattuali o di legge che riguardino tutti o specifici punti del presente contratto.

Art. 3 - Procedure per la sottoscrizione del contratto

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo si intende sottoscritto dalle parti ed è immediatamente efficace in quanto:

- α) firmato per la parte sindacale dalla R.S.U., previa consultazione dei lavoratori nei modi ritenuti opportuni ed i cui risultati devono essere resi pubblici e sia firmato dai rappresentanti sindacali delle OO.SS. firmatari del CCNL;
 - β) firmato dalla Presidente della delegazione di parte pubblica, previo atto autorizzativo da parte della Giunta comunale e previo parere dell'organo di revisione economico - finanziario.
2. Gli effetti giuridici sostanziali decorrono dal termine indicato al precedente art. 2.
 3. Gli uffici ed i servizi del Comune attuano il presente contratto senza ulteriori autorizzazioni di Giunta, essendo il contratto immediatamente esecutivo dopo la stipula.

Art. 4 - Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Nel caso in cui insorgano controversie sull'interpretazione di clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definirne consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale e la parte interessata è tenuta ad inviare alle altre parti una richiesta scritta mediante posta elettronica certificata che deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale.
3. Gli accordi di interpretazione autentica sottoscritti dalle parti sono soggetti alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituiscono le clausole controverse con efficacia retroattiva sin dall'inizio della vigenza del presente contratto decentrato.

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 5 – Relazioni sindacali

1. Il presente contratto riconosce nel sistema delle relazioni sindacali uno dei fattori principali per lo sviluppo e la modernizzazione della Pubblica amministrazione.
2. Allo scopo di rendere effettivi i principi in base ai quali si fonda il sistema delle relazioni sindacali che persegue gli obiettivi di cui al precedente comma 1, si conviene quanto segue:
 - a) vengono assicurati gli spazi di contrattazione sulle materie ad essa demandate;
 - b) ogni parte può richiedere all'ufficio del personale, la convocazione di una riunione da tenersi in una data non superiore a giorni quindici dall'avviso di convocazione medesimo, salvo un termine più breve, in caso di urgenze;
 - c) per ogni incontro deve essere espressamente indicato l'ordine del giorno degli argomenti da trattare; eventuali modifiche e/o integrazioni intervenute successivamente devono essere comunicate ai soggetti interessati;
 - d) l'ufficio del personale garantisce per ogni seduta la stesura del verbale dell'incontro contenente gli argomenti trattati e le decisioni assunte;
 - e) ogni verbale, a cura dell'ufficio personale viene conservato agli atti a disposizione di chiunque interessato possa accedervi e fornito in copia alle parti entro 15 giorni dalla seduta;
 - f) al fine di dare concreta attuazione agli accordi intervenuti, a cura dell'ufficio del personale, viene trasmessa copia del verbale agli uffici interessati, per i provvedimenti di competenza;
3. Vengono assicurati gli spazi demandati alle relazioni sindacali, quali l'informazione e il confronto, come di seguito descritti.

4. L'informazione è il presupposto per il corretto esercizio delle relazioni sindacali e dei suoi strumenti. Fermi restando gli obblighi in materia di trasparenza previsti dalle disposizioni di legge vigenti, l'informazione consiste nella trasmissione di dati, elementi conoscitivi, delibere di Giunta, ordinanze e determinazioni dirigenziali da parte dell'ente, ai soggetti sindacali, al fine di consentire loro di prendere conoscenza della questione trattata e di esaminarla. L'informazione deve essere data preventiva e comunque 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. Sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali l'art. 5 e l'art. 7 del contratto 2016/2018 prevedano, rispettivamente il confronto e la contrattazione integrativa, costituendo presupposto per la loro attivazione.

Art. 6 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

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. Nel rispetto dei suddetti principi, entro il primo mese del negoziato relativo alla contrattazione integrativa le parti non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette; compiono, inoltre, ogni ragionevole sforzo per raggiungere l'accordo nelle materie demandate.
3. Analogamente, durante il periodo in cui si svolge il confronto le parti non assumono iniziative unilaterali sulle materie oggetto dello stesso.
4. Nell'eventualità in cui l'Amministrazione, decorsi i termini previsti dall'articolo 40, comma 3-ter, del d.lgs.n.165/2001, dovesse assumere un'iniziativa unilaterale con specifico atto, le parti, congiuntamente, ne danno immediata comunicazione all'Osservatorio di cui all'articolo 3 comma 6 del CCNL 2016-2018, allegando il verbale riepilogativo e concordato tra le parti contenente le ragioni del mancato accordo.

Art. 7 - Materie oggetto di contrattazione decentrata

1. Sono oggetto di contrattazione integrativa:
 - α) i criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, del contratto 2016/2018, tra le diverse modalità di utilizzo;
 - β) i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;
 - χ) i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;
 - δ) l'individuazione delle misure dell'indennità correlata alle condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - ε) l'individuazione delle misure dell'indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinques, entro i valori minimi e massimi e nel rispetto dei criteri ivi previsti, nonché la definizione dei criteri generali per la sua attribuzione;
 - φ) i criteri generali per l'attribuzione dell'indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 1, del contratto 2016/2018;
 - γ) i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva;

- η) i criteri generali per l'attivazione di piani di *welfare* integrativo di cui all'art. 72 del contratto 2016/2018;
- ι) l'elevazione di cui al comma 4, dell'art.24 del contratto del 2016/2018, della misura dell'indennità di reperibilità prevista dal medesimo articolo al comma 1 ;
- φ) la correlazione tra i compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) del contratto 2016/2018 e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- κ) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del contratto 2016/2018 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 plurimensile;
- λ) l'elevazione dei limiti previsti dall'art. 23, commi 2 e 4, del contratto 2016/2018, in merito, rispettivamente, all'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni, nonché ai turni notturni effettuabili nel mese;
- μ) le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro;
- ν) l'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del contratto 2016/2018;
- ο) il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore, ai sensi dell'art. 38-bis del CCNL del 14.9.2000;
- π) 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;
- θ) l'elevazione del periodo di 13 settimane di maggiore e minore concentrazione dell'orario multiperiodale, ai sensi dell'art. 25, comma 2, del contratto 2016/2018;
- ρ) 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, del contratto 2016/2018;
- σ) l'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario ai sensi dell'art. 38 del CCNL del 14.9.2000;
- τ) i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi;
- υ) l'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5, del contratto 2016/2018 attualmente destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018;
- ϖ) i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa;
- ω) il valore dell'indennità di cui all'art. 56-*sexies* del contratto 2016/2018, nonché i criteri per la sua erogazione, nel rispetto di quanto previsto al comma 2 di tale articolo;
- ζ) integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del contratto 2016/2018, in materia di turni di lavoro notturni.

2. 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 ed ogni sua integrazione 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 autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto.

TITOLO III – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I – RISORSE E PREMIALITÀ

Art. 8 – Quantificazione delle risorse ai sensi dell'art. 67 del CCNL del 21/05/2018.

1. Sin 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 dall'organo di revisione economico - finanziario, 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.
2. **L'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:**
 - a) di un importo, su base annua, pari a € 83,20 per ogni unità di personale presente al 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019. Per unità di personale, ai fini del predetto incremento, si deve intendere oltre al personale a tempo indeterminato anche il personale a tempo determinato, non vanno computati i lavoratori in servizio con contratto di somministrazione.
Per i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale, l'incremento delle 83,20 euro non subisce alcun riproporzionamento in ragione dell'entità oraria del rapporto part-time.
 - b) di un importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 del contratto 2016/2018 riconosciuti alle posizioni economiche di ciascuna categoria e gli stessi incrementi riconosciuti alle posizioni iniziali. Tali differenze sono calcolate con riferimento al personale in servizio alla data dalla quale decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data;
 - c) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità. L'importo confluisce stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno;
 - d) di eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
 - e) degli importi necessari a sostenere a regime gli oneri del trattamento economico di personale trasferito, anche nell'ambito di processi associativi, di delega o trasferimento di funzioni, a fronte di corrispondente riduzione della componente stabile dei Fondi delle

amministrazioni di provenienza, ferma restando la capacità di spesa a carico del bilancio dell'Ente, nonché degli importi corrispondenti agli adeguamenti dei Fondi previsti dalle vigenti disposizioni di legge, a seguito di trasferimento di personale, come ad esempio l'art. 1, commi da 793 a 800, della legge n. 205/2017;

- f) delle risorse stanziare dagli enti ai sensi del comma 5, lett. a) del medesimo art. 67 del contratto 2016/2018.
3. Il Fondo di cui al presente articolo continua ad essere alimentabile, con importi variabili di anno in anno:
- a) delle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lett. d) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art. 4, comma 4, del CCNL del 5.10.2001;
 - b) della quota di risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16, commi 4, 5 e 6 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98;
 - c) delle risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedano specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge;
 - d) degli importi *una tantum* corrispondenti alla frazione di RIA di cui al comma 2, lett. b) dell'art. 67 del contratto 2016/2018, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio;
 - e) degli eventuali risparmi accertati a consuntivo derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14 del CCNL dell'1.4.1999. L'importo confluisce nel Fondo dell'anno successivo;
 - f) delle risorse di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000, con i vincoli di destinazione ivi indicati;
 - g) di un importo massimo d'incremento delle risorse variabili corrispondente sino ad un massimo dell'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997;
 - h) di un importo corrispondente alle eventuali risorse stanziare dall'Ente per il conseguimento di obiettivi, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018;
 - i) di un importo corrispondente alle eventuali risorse che saranno stanziare in applicazione della normativa di legge richiamata ai commi 8 e 9 dell'art.67 del contratto 2016/2018, a condizione che siano stati emanati i decreti attuativi dalla stessa previsti e nel rispetto di questi ultimi;
 - j) delle integrazioni alla componente variabile del fondo - a seguito dei trasferimenti di personale di cui al comma 2 lett. e) dell'art. 67 su richiamato, ed a fronte della corrispondente riduzione ivi prevista della componente variabile dei fondi - limitatamente all'anno in cui avviene il trasferimento, al fine di garantire la copertura, nei mesi residui dell'anno, degli oneri dei trattamenti accessori del personale trasferito, fermo restando

che la copertura a regime di tali oneri avviene con le risorse di cui al citato comma 2 lett. e).

4. L'Ente può destinare apposite risorse:
 - a) alla componente stabile di cui al comma 2, in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici del personale;
 - b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*quater*, comma 1, lett. c) del contratto 2016/2018.
5. L'Ente può stanziare le risorse di cui al comma 3 lett. h), i) nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale. In ogni caso, ferme le disposizioni di legge in materia, le risorse di cui al comma 3 non possono essere stanziate dagli enti che si trovino in condizioni di dissesto come disciplinate dalla normativa vigente, fatte salve le quote di cui al comma 3, lett. c) previste da disposizioni di legge, che finanziano compensi da corrispondere obbligatoriamente sulla base delle stesse disposizioni. Il riferimento alle risorse di cui al disapplicato art. 15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999, contenuto nell'art. 243-*bis* del D.Lgs. n. 267/2000, va ora inteso alle risorse di cui al comma 3, lett. i), dell'articolo 67 del contratto 2016/2018.
6. Resta ferma quanto previsto dalla normativa di legge vigente in merito alle risorse utilizzabili per la copertura degli oneri conseguenti al mancato rispetto di vincoli finanziari posti alla contrattazione integrativa e all'utilizzo dei relativi fondi.
7. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.

Art. 9 – Strumenti di premialità

1. L'Ente rende annualmente disponibili tutte le risorse confluite nel Fondo risorse decentrate, al netto delle risorse necessarie per corrispondere i differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti e di quelle necessarie a corrispondere i seguenti trattamenti economici fissi a carico delle risorse stabili del fondo:
 - quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.1.2004;
 - indennità che continuano ad essere corrisposte al personale dell'ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.7.1995.Sono inoltre rese di nuovo disponibili, le risorse corrispondenti ai predetti differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente o che abbia acquisito la categoria superiore ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017. Sono infine rese disponibili eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del contratto 2016/2018 non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile.
2. Le risorse rese annualmente disponibili ai sensi del comma 1, sono destinate ai seguenti utilizzi:
 - α) premi correlati alla performance organizzativa ed individuale, la cui trattazione si rimanda ad un atto separato che sarà concordato e sottoscritto dalle competenti parti;
 - β) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis del contratto 2016/2018;

- χ) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - δ) compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - ε) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies non cumulabile con l'indennità di cui all'art.70-quinquies del contratto 2016/2018;
 - φ) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quinquies del contratto 2016/2018;
 - γ) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) del contratto 2016/2018, ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter dello stesso contratto;
 - η) compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f) del contratto 2016/2018, secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - ι) progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
3. È destinata ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) e g) del presente articolo, la parte prevalente delle risorse variabili di cui all'art. 67, comma 3, del contratto 2016/2018. Specificamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse. Sono esclusi da detti vincoli le risorse per specifiche disposizioni di legge che prevedano, la facoltà di attribuire specifici trattamenti economici in favore del personale.

CAPO II – LE INDENNITÀ

Art. 10 - Indennità correlata alle condizioni di lavoro. Individuazione misure e definizione criteri generali

1. L'Ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) implicanti il maneggio di valori.
2. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri (€ 1,00 - € 10,00) in funzione della effettiva incidenza di ciascuna delle causali. In questa sede si stabiliscono i valori delle indennità con riferimento al tempo pieno, che dunque dovranno essere proporzionali all'apporto orario giornaliero in funzione del principio di riproporzionamento del trattamento economico.
3. Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale e precisamente:
 - α) Autista
 - β) Necroforo
 - χ) Attività manutentiva
 - δ) Cura del verde
 - ε) Pulizia dei locali comunali
 - φ) Elettricista

Si stabilisce il valore dell'indennità in euro 2,00 giornaliera per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

4. Il disagio, questo particolare compenso vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, anche in

questo caso di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. Indubbiamente, l'erogazione della stessa può giustificarsi in presenza di personale che sia chiamato a svolgere la propria attività secondo un orario di lavoro particolarmente disagiato, come può essere un orario di lavoro "spezzato" nel corso della settimana lavorativa.

5. Si stabilisce l'importo di tale indennità in euro 1,50 giornaliera per i soli giorni di effettiva esposizione ad attività disagiate.
6. La misura dell'indennità di maneggio valori è commisurata all'entità delle somme o altri valori che vengono consegnati all'agente contabile per i giorni di effettivo maneggio come segue:
 - a) sino a € 1.500,00: euro 1;
 - b) da € 1.501,00 a € 15.000,00: euro 2,00
 - c) da € 15.001,00 e oltre: euro 3,00;
7. Le condizioni che danno luogo alla erogazione della indennità devono essere attestate dal responsabile di posizione organizzativa.
8. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del contratto 2016/2018.

Art. 11 - Indennità per specifiche responsabilità. Definizione criteri generali

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti del contratto 2016/2018, può essere riconosciuta una indennità nell'importo come appresso definito.
2. In riferimento a quanto previsto dall'art. 70 - *quinquies* del contratto 2016/2018, possono essere configurate quelle posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità dai competenti responsabili di posizione organizzativa, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi e la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Il conferimento di incarico di specifica responsabilità deve avvenire giusta determinazione del responsabile dell'area adeguatamente istruita e motivata, con gli importi stabiliti di seguito e funzionali all'espletamento degli incarichi assegnati. Tali importi sono riferiti al tempo pieno (in caso di responsabilità attribuite al personale con orario di lavoro parziale, si applicherà il principio di riproporzionamento del trattamento economico, come più volte precisato in vari orientamenti applicativi dell'ARAN):
 3. Ai fini del precedente comma vengono individuati gli incarichi e i criteri per la quantificazione dell'indennità:
 - a) per incarichi che comportano la responsabilità, conferita con provvedimento formale, della conclusione di almeno **3 tipologie** diverse di procedimenti particolarmente complessi, per numero di passaggi istruttori, per la varietà dei presupposti di fatto e di diritto da considerare e/o per la oggettiva specificità e complessità delle materie di riferimento (tale fattore emerge dalla delega all'adozione del provvedimento finale e/o dall'adozione di una proposta di provvedimento ovvero dalla responsabilità integrale ed esclusiva dell'istruttoria). Indennità attribuita € 3.000,00;
 - b) per incarichi che comportano l'attribuzione, con provvedimento formale, della responsabilità (di istruttoria integrale ed esclusiva di predisposizione della proposta di provvedimento finale) di almeno **2 tipologie** diverse di procedimenti. Indennità attribuita € 2.500,00;
 - c) per incarichi che comportano l'attribuzione, con provvedimento formale, della responsabilità istruttoria di procedimenti caratterizzati da interlocutori formali con organi esterni (Inps,

Inail, Aran, RGS-RTS, Dipartimento regionale Autonomie Locali, Dipartimento F.P. Agenzia delle entrate, Agenzia del Territorio, ecc...). Indennità attribuita € 2.000,00;

- d) per incarichi che richiedono competenze specialistiche richieste per potere svolgere i compiti assegnati, derivanti dalla preparazione ed alta competenza richiesti al dipendente, in relazione a specifici corsi di studio anche universitari, corsi di formazione, aggiornamento o addestramento professionale ovvero per essere stato adibito in maniera continuativa ad un determinato servizio in strutture pubbliche e/o private anche esterne al Comune. Indennità attribuita € 1.500,00
- e) per incarichi che comprendono l'affidamento di risorse umane e di strumenti operativi di elevato valore, indispensabili alle attività relative ai procedimenti assegnati. Indennità attribuita € 1.000,00;
- f) per incarichi che comprendono l'affidamento esclusivo delle relazioni con l'utenza esterna e l'affidamento dell'attività di analisi e risoluzione delle problematiche concrete, sottoposte e di riferimento dei vari servizi facenti capo all'ufficio (diversità delle tipologie di utenti, varietà e non omogeneità delle esigenze manifestate, varietà e complessità delle questioni sottoposte, ecc.). Indennità attribuita € 500,00.

4. Le indennità saranno commisurate ai tempi di durata (in mesi) dell'incarico nel corso di ciascun anno, non sono rapportabili alle giornate di effettiva presenza e sono revocabili con effetto immediato qualora il dipendente non sia più adibito alla/e funzione/i individuata/e.

5. L'indennità è automaticamente revocata con la revoca del/i provvedimento/i formale/i di attribuzione degli incarichi.

6. Una indennità di importo pari a € 350,00 annui lordi, compete al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa e che sia stato incaricato di:

- a) le responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale dell'ente e derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi.
- b) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Le suddette somme non spettano e sono assorbite da eventuali specifiche responsabilità di cui al punto 2 precedente o da superiori importi per altre indennità

7. I responsabili di area individuano ogni anno con apposita e motivata determinazione i soggetti cui spettano, secondo quanto prescritto dal contratto, le specifiche responsabilità indicando specificatamente a quali requisiti prescritti dal presente contratto fanno capo le responsabilità assegnate.

Superata la data del 31 gennaio sono ammesse solo le sostituzioni.

La proposta di riconoscimento del compenso viene fatta, con apposita e motivata richiesta, dal responsabile della posizione organizzativa interessata, sulla base delle risorse assegnate in sede di programmazione.

8. In caso di attivazione di nuove nomine, ferma restando la competenza esclusiva dei responsabili circa l'adozione dell'atto di attribuzione formale, questi dovranno comunque verificare che il fondo collettivo di incentivazione del personale disponga nella relativa voce, di sufficienti risorse concordate in sede di contrattazione.

9. Le indennità di cui al presente articolo decorrono dalla data di efficacia della determinazione dirigenziale di individuazione fatta dal Responsabile di P.O, e vengono erogate semestralmente.

Art. 12 - Attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operano un rinvio alla contrattazione collettiva. Definizione criteri generali

1. Per gli incentivi di seguito elencati si conviene quanto segue:

- a) per le funzioni tecniche (art. 113, comma 2, D.Lgs. 50/2016): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito nell'apposito Regolamento che sarà adottato dall'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - b) recupero evasione ICI (art. 59 comma 1 lettera p) D.Lgs. 446/1997): le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - c) recupero evasione IMU e TARI (art. 1 comma 1091 Legge 145/2018): le parti prendono atto che, qualora ricorrano le condizioni, l'Ente, con proprio regolamento, prevede che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017. Una quota pari 80% destinata al personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del settore entrate, anche con riferimento alle attività connesse alla partecipazione del Comune all'accertamento dei tributi erariali e dei contributi sociali non corrisposti, coinvolgendo tutte le figure professionali interessate al procedimento di accertamento e riscossione. La rimanente quota pari al 20% viene destinata al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici preposti alla gestione delle entrate. L'Amministrazione si obbliga entro 3 mesi dalla sottoscrizione definitiva del presente contratto ad adottare il predetto regolamento;
 - d) per i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997. Le parti prendono atto che le relative risorse vengono ripartite fra il personale addetto secondo quanto stabilito dal Regolamento vigente nell'Ente, previa definizione delle modalità e dei criteri applicativi;
 - e) i compensi per le prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato;
 - f) mediante appositi avvisi pubblici si individua il personale dipendente chiamato a svolgere le prestazioni connesse a indagini statistiche periodiche e censimenti permanenti, resi al fuori dell'ordinario orario di lavoro; per tali finalità sono riconosciuti dei compensi che confluiscono nel fondo risorse decentrate i cui oneri relativi trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo onnicomprensivo e forfetario riconosciuto dall'Istat e dagli Enti e Organismi pubblici autorizzate per legge.
2. Gli oneri concernente l'erogazione dei compensi di cui al comma precedente trovano copertura esclusivamente nella quota parte del contributo riconosciuto sulla base delle norme di legge.

Art. 13 - Attivazione di piani di *welfare* integrativo. Definizione dei criteri generali

1. Sono concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, nei limiti delle risorse disponibili, alle successive finalità:
- 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;
 - f) altre finalità assistenziali per il personale.

CAPO III – RAPPORTO DI LAVORO e ISTITUTI COLLEGATI

Art. 14 - Reperibilità

1. Per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità. Esso 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 dall'art. 67 del contratto 2016/2018. 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 posto in reperibilità per più di 6 volte in un mese; gli enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.
4. In sede di contrattazione integrativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, è possibile elevare il limite di cui al comma 3 nonché la misura dell'indennità di cui al comma 1, fino ad un massimo di €13,00;
5. In via eccezionale, alla luce della carenza di personale di Polizia Municipale, per l'anno 2019 ed esclusivamente per questo servizio si stabilisce di elevare il numero dei turni a 10 in un mese;
6. Si stabilisce, inoltre, di elevare l'indennità per ogni turno di 12 ore ad euro 11,00, restando fermo il raddoppio in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato;
7. L'indennità di reperibilità di cui ai commi 1 e 4 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Qualora la pronta reperibilità cada di domenica o comunque di riposo settimanale secondo il turno assegnato, il dipendente ha diritto ad un giorno di riposo compensativo anche se non è chiamato a rendere alcuna prestazione lavorativa. Nella settimana in cui fruisce del riposo compensativo, il lavoratore è tenuto a rendere completamente l'orario ordinario di lavoro previsto. Resta confermato il principio secondo cui, la fruizione del riposo compensativo non comporta, comunque, alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale che dunque dovrà essere assicurato.
8. In caso di chiamata, le ore di lavoro prestate vengono retribuite con il compenso corrispondente al lavoro straordinario o compensate, a richiesta, ai sensi dell'art.38, comma 7, e dell'art.38-bis, del CCNL del 14.9.2000 o con equivalente recupero orario; per le stesse ore è esclusa la percezione del compenso di cui ai commi 1 e 4
9. La disciplina del comma 6 non trova applicazione nell'ipotesi di chiamata del lavoratore in reperibilità cadente nella giornata del riposo settimanale, secondo il turno assegnato; per tale ipotesi trova applicazione, invece, la disciplina di cui all'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 15 - Turnazione

1. Gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie giornaliere.
2. Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco di un mese, sulla base della programmazione adottata, in modo da attuare una distribuzione equilibrata ed avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione all'articolazione adottata dall'ente.
3. Per l'adozione dell'orario di lavoro su turni devono essere osservati i seguenti criteri:
 - a) la ripartizione del personale nei vari turni deve avvenire sulla base delle professionalità necessarie in ciascun turno;

- b) l'adozione dei turni può anche prevedere una parziale e limitata sovrapposizione tra il personale subentrante e quello del turno precedente, con durata limitata alle esigenze dello scambio delle consegne;
 - c) all'interno di ogni periodo di 24 ore deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive;
 - d) i turni diurni, antimeridiani e pomeridiani, possono essere attuati in strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore;
 - e) per turno notturno si intende il periodo lavorativo ricompreso dalle ore 22 alle ore 6 del giorno successivo; per turno notturno-festivo si intende quello che cade nel periodo compreso tra le ore 22 del giorno prefestivo e le ore 6 del giorno festivo e dalle ore 22 del giorno festivo alle ore 6 del giorno successivo.
4. Fatte salve eventuali esigenze eccezionali o quelle dovute a eventi o calamità naturali, il numero dei turni notturni effettuabili nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a 10.
5. Al fine di compensare interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, al personale turnista è corrisposta una indennità, i cui valori sono stabiliti all'art. 23, comma 5, del contratto del 2016/2018.
6. l'indennità di cui al punto precedente è corrisposta per i soli periodi di effettiva prestazione in turno.
7. Il personale che si trovi in particolari situazioni personali e familiari, documentate, a richiesta può essere escluso, nei limiti del possibile, dalla effettuazione di turni notturni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
8. In relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, gli enti istituiscono turni giornalieri di lavoro, secondo le disposizioni di cui all'art. 23 del contratto 2016/2018.

Art. 16 - Conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata ed in uscita

- 1. Nel quadro delle modalità dirette a conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, l'orario flessibile giornaliero consiste nell'individuazione di fasce temporali di flessibilità in entrata ed in uscita, definite dall'Ente.
- 2. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può avvalersi di entrambe le facoltà nell'ambito della medesima giornata.
- 3. Nella definizione di tale tipologia di orario, occorre tener conto sia delle esigenze organizzative e funzionali degli uffici sia delle eventuali esigenze del personale, anche in relazione alle dimensioni del centro urbano ove è ubicata la sede di lavoro. Non si applica ai dipendenti addetti a strutture che forniscono servizi da svolgersi con tempi ben definiti (es. turni, trasporto pubblico, etc..).
- 4. Le eventuali eccedenze o debiti orari devono essere recuperati nell'ambito del mese di maturazione degli stessi e comunque entro e non oltre il mese successivo, secondo le modalità e i tempi concordati con i responsabili delle aree organizzative.
- 5. Il tempo lavorato in più o in meno nell'ambito delle fasce di flessibilità è gestito autonomamente dal dipendente e trova compensazione solo all'interno delle medesime fasce orarie. È esclusa, pertanto, ogni altra modalità di recupero della flessibilità negativa o di ristoro della flessibilità positiva.
- 6. Il vincolo per cui l'eventuale debito orario derivante dalla fruizione da parte del lavoratore di spazi di flessibilità oraria, in entrata o in uscita, deve essere recuperato nei tempi previsti al punto precedente. Si può derogare, indi a tale limite, in considerazione della fattispecie dell'eventuale sopraggiungere di un impedimento, oggettivo ed imprevisto, che non consenta al lavoratore il recupero orario entro i termini (una malattia insorta che si protragga per una durata tale nel mese da non consentire la prestazione dovuta entro il termine prestabilito, nell'ipotesi,

ugualmente avente carattere di eccezionalità, della fruizione della flessibilità oraria proprio nell'ultimo giorno del mese, nella necessità di soddisfare specifiche ed oggettive esigenze organizzative dell'ente stesso).

7. In relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti che:
 - a) beneficino delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al D.Lgs. n. 151/2001;
 - b) assistano familiari portatori di handicap ai sensi della legge n. 104/1992;
 - c) siano inseriti in progetti terapeutici di recupero di cui all'art. 44 del contratto 2016/2018;
 - d) si trovino in situazione di necessità connesse alla frequenza dei propri figli di asili nido, scuole materne e scuole primarie;
 - e) siano impegnati in attività di volontariato in base alle disposizioni di legge vigenti.
8. La flessibilità prevede un'entrata anticipata o posticipata (negativa) di 30 minuti rispetto a quella prevista nell'orario di lavoro stabilito.

Art. 17 - Orario multiperiodale

1. L'orario multiperiodale consiste nel concentrare l'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno in relazione a prevedibili esigenze di servizio. I periodi di maggiore e di minore concentrazione dell'orario multiperiodale, di cui all'art. 25 del contratto 2016/2018, possono essere individuati di anno in anno e solo per determinati servizi che ne giustificano l'istituzione e non possono superare le 13 settimane.

Art. 18 - *Smart working* (lavoro agile)

1. Lo *smart working*, nuovo approccio di organizzazione aziendale introdotto nell'ordinamento dalla Riforma Madia consiste nella concreta possibilità, per i dipendenti del pubblico impiego, di poter svolgere l'attività lavorativa da casa o comunque da un posto lontano dalla sede dell'istituzione. In sostanza è una forma evoluta del classico telelavoro che rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti, in sintesi incrementare la produttività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.
2. L'accesso allo *smart working* non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Le parti si impegnano a definire, con apposito regolamento, le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *smart working* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati ¹.
4. L'orario di lavoro dello *smart working* o lavoro agile è più articolato rispetto al telelavoro, a differenza di quest'ultimo infatti è meno rigido, in quanto ciò che conta sono i risultati. Inoltre il lavoratore, lavora da casa certo, ma anche dal proprio tradizionale posto di lavoro o da postazioni di cosiddetto "coworking", ovvero edifici dove si svolgono in ambienti aperti attività di tipo completamente diverso l'una dall'altra, con l'utilizzo in comune di spazi e tecnologie. Le giornate di *smart working* vengono programmate con il dirigente responsabile sulla base delle esigenze di servizio.
5. Le giornate di *smart working* non fruite potranno essere recuperate entro 60 giorni, previa autorizzazione del dirigente responsabile.
6. I risultati devono essere controllati ovviamente dai dirigenti.

¹ Dichiarazione congiunta n. 2 al CCNL 2016-2018.

7. L'Ente prevede di disciplinare attraverso la successiva redazione di apposito regolamento tale istituto, nell'ottica del raggiungimento dell'obiettivo quantitativo che si poneva già la legge 7 agosto 2015, n. 124, ribadito dalle linee guida del 2017 in riferimento alla legge n. 81/2017, ovvero quello di far lavorare in smart working entro tre anni il 10% dei dipendenti pubblici.

Art. 19 – Telelavoro (legge Bassanini del 1998)

1. Il telelavoro rientra tra le politiche dell'Ente mirate ad agevolare un corretto equilibrio fra gestione dei tempi di vita, esigenze organizzative, valorizzazione e sviluppo delle risorse umane e capacità di lavorare per progetti/obiettivi.
2. L'accesso al telelavoro non comporta alcuna limitazione dei diritti e delle tutele previsti dalla legge e dai contratti collettivi in vigore.
3. Con apposito regolamento, secondo la disciplina di cui all'art. 1 del CCNL del 14.09.2000, verranno definite le modalità ed i criteri applicativi, con il coinvolgimento del progetto di *telelavoro* del personale impegnato nei servizi comunali appositamente individuati.
4. L'articolazione dell'orario di lavoro è rigida ed è quella ordinariamente prevista per il personale interessato al progetto. È possibile prevedere una o più giornate al mese in cui il dipendente garantisce la presenza nel luogo di lavoro concordato con il dirigente responsabile.
5. La sede di lavoro per lo svolgimento del progetto è la residenza privata del dipendente.

Art. 20 - Salute e sicurezza sul lavoro. Linee di indirizzo

1. L'Ente si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alle disposizioni di cui al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni ed integrazioni, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, oltre a tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché sulla prevenzione delle malattie professionali in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
2. L'Ente, in coerenza con la legge n. 81/2008 e secondo le norme che disciplinano la programmazione economico-finanziaria, si impegna ad assegnare risorse finanziarie congrue per la realizzazione degli interventi ritenuti utili ed indispensabili.
3. L'Ente deve coinvolgere, consultare e informare il rappresentante per la sicurezza dei lavoratori come indicato dal D.Lgs 81/2008 e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione per tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi, attraverso la contrattazione decentrata. La quantificazione delle ore retribuite destinate all'attività del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, è fissata nel limite massimo di ore 40 annuali ai sensi del CCNQ del 10.07.1996.
4. Al fine di dare piena e completa attuazione alla normativa in materia di sicurezza l'Ente si impegna a coinvolgere ed informare tutti i lavoratori coinvolti a prescindere dalla tipologia contrattuale che li contraddistingue.

CAPO IV – SEZIONE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 21 - Indennità di servizio esterno personale Polizia Municipale (art. 56-quinquies ccnl 21.05.2018)

1. L'indennità compete al personale di polizia locale che svolge servizi esterni di vigilanza in via continuativa, intesi come attività che si svolgono in ambienti esterni alla sede del comando/ufficio e quindi soggette a condizioni ambientali pregiudizievoli.
2. L'indennità è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di tale servizio.
3. La misura dell'indennità, tenuto conto delle condizioni di svolgimento del servizio di polizia locale nel territorio del Comune di Santa Flavia, viene concordata in € 1,50 al giorno.

4. L'indennità viene corrisposta solo per le giornate di effettivo servizio esterno risultanti dall'attestazione mensilmente rilasciata dal Responsabile dell'Area, nella quale dovrà dettagliatamente descrivere le attività svolte dall'operatore di vigilanza. Ai fini dell'erogazione si tiene conto dei seguenti criteri:
 - a) nel corso del mese il dipendente deve svolgere almeno 10 giorni di servizio esterno, anche non continuativi;
 - b) la durata minima giornaliera di servizio esterno non può essere inferiore a 4 ore;
 - c) non rileva ai fini della corresponsione dell'indennità la durata della giornata lavorativa, tuttavia, e fermo restando quanto previsto alla lettera b), in caso di attività esterna inferiore all'ordinario orario di lavoro qualunque ne sia la causa (part-time, permessi, recuperi, riduzione orario o altro), l'indennità viene riproporzionata. L'orario di lavoro si considera tuttavia raggiunto anche con lavoro straordinario o recupero permessi/assenze.
5. Ai fini della individuazione del personale avente diritto all'indennità si fa riferimento al "memoriale di servizio" giornaliero del personale di polizia municipale dal quale si desumono i nominativi del personale impegnato in servizi esterni di vigilanza, sicurezza urbana e controllo del territorio, nonché agli ordinari strumenti di controllo della presenza in servizio (timbratura badge, autorizzazione lavoro straordinario).
6. La corresponsione dell'indennità avrà inizio dal giorno in cui si sottoscrive il presente contratto e compensa i rischi e i disagi connessi all'espletamento di detto servizio. Non è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 70-bis del Contratto 2016/2018.

Art. 22 - Indennità di funzione personale Polizia Municipale (art. 56-sexies ccnl 21.05.2018)

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, comma 5;
 - b) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 e successive modificazioni ed integrazioni;
 - c) è cumulabile con l'indennità di cui all'art. 56-quinquies;
 - d) è cumulabile con i compensi correlati alla performance individuale e collettiva;
 - e) non è cumulabile con le indennità di cui all'art. 70-quinquies;
5. Gli oneri per la corresponsione dell'indennità di cui al presente articolo sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
6. La presente disciplina trova applicazione a far data dal primo contratto integrativo successivo alla stipulazione del presente CCNL.
7. Ai fini della erogazione della indennità in questione si rinvia ai criteri di cui all'art. 15 del presente contratto afferente l'indennità per specifiche responsabilità.

TITOLO IV

DISCIPLINA TRANSITORIA

Art. 36 - Norma transitoria

1. Il presente contratto sostituisce ogni precedente accordo in materia. Le clausole o le singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente contratto o non compatibili con i contenuti dello stesso sono da intendersi disapplicate con effetti dalla sottoscrizione dello stesso. Per quanto non disciplinato dal presente CCDI si fa riferimento alla normativa nazionale e alla legislazione vigente in materia.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Le parti concordano, per l'anno 2020 e successivi, di aumentare l'importo del buono pasto, che sarà non più cartaceo ma elettronico, ad euro 7,00.

Allegato A

Protocollo d'intesa per l'individuazione, per le diverse categorie e profili professionali addetti ai servizi minimi essenziali, di appositi contingenti di personale esonerato dallo sciopero per garantire la continuità delle relative prestazioni indispensabili e disciplina in caso di assemblee.

Art. 1. - Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di sciopero

1. In attuazione delle disposizioni contenute nella legge 12 giugno 1990 n. 146, come modificata ed integrata dalla legge 11 aprile 2000 n. 83, in materia di servizi minimi essenziali in caso di sciopero, si individuano i contingenti di personale le cui prestazioni sono da ritenersi indispensabili e pertanto devono essere garantite nei settori o servizi dell'Amministrazione comunale di Santa Flavia.
2. Le norme del presente accordo si applicano alle azioni sindacali relative alle politiche di riforma, rivendicative e contrattuali, sia a livello di comparto che a livello decentrato.
3. In occasione di ogni sciopero, ciascun dirigente responsabile competente, individuerà *con criterio di rotazione*, in base alle statuizioni del presente accordo, con apposito ordine di servizio, i nominativi dei propri dipendenti tenuti alle prestazioni indispensabili e provvederà, altresì, alla comunicazione dei suddetti nominativi alle OO.SS aziendali ed ai dipendenti contingentati entro il 5° giorno precedente lo sciopero. Al momento della ricezione della comunicazione, il dipendente entro 24 ore potrà esprimere al proprio dirigente responsabile, la volontà di aderire allo sciopero, chiedendo la conseguente sostituzione, nel caso sia possibile. Qualora uno dei dipendenti contingentati si assenti dal servizio per infortunio o malattia, il dirigente responsabile, potrà sostituirlo immediatamente con altro dipendente, che verrà quindi a far parte del personale esonerato dallo sciopero.
4. Nelle occasioni di sciopero l'Amministrazione è tenuta a garantire un'opportuna informazione all'utenza secondo quanto stabilito dall'Accordo del 19 settembre 2002 "*Accordo collettivo 2016/2018 in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto regioni - autonomie locali*" e successivi.
5. Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi:
 - a) dal 10 al 20 agosto;
 - b) dal 23 dicembre al 7 gennaio;
 - c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo;
 - d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale;
 - e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, circoscrizionali e referendarie nazionali e locali;
 - f) limitatamente ai servizi di fruizione dei beni culturali, nel mese di agosto, nei giorni dal 23 dicembre al 3 gennaio e nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo.
6. I servizi essenziali, le funzioni ed i contingenti di personale esonerato dallo sciopero sono indicati nelle tabelle che seguono:

UFFICI E/O SERVIZI VARI

FUNZIONI ESSENZIALI

Stato civile	dichiarazioni di nascita e di morte
Servizi elettorali	attività prescritte in relazione alle scadenze di legge

	per assicurare il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti
Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica	<ul style="list-style-type: none"> a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale c) attività di pronto intervento (nei termini minimi ordinariamente garantiti) d) attività della centrale operativa e) vigilanza casa municipale (nei termini minimi ordinariamente garantiti) f) assistenza al servizio attinente alla rete stradale in caso di sgombero della neve
Servizio manutenzione attinente alla rete stradale	limitatamente alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizio manutenzione patrimonio disponibile ed indisponibile	limitatamente alla custodia e sorveglianza degli impianti, nonché alle misure di prevenzione per la tutela fisica dei cittadini
Servizi cimiteriali	limitatamente al trasporto, ricevimento ed inumazione delle salme
Servizi del personale	limitatamente all'erogazione degli assegni con funzione di sostentamento ed alla compilazione e al controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge; tale servizio dovrà essere garantito solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 e il 15 di ogni mese
Servizio di protezione civile	da presidiare in collaborazione con le associazioni di volontariato
Servizi educativi e scolastici	<p><u>sciopero breve:</u> soltanto nella prima oppure nell'ultima ora di ciascun turno; se le attività si protraggono in orario pomeridiano gli scioperi saranno effettuati nella prima ora del turno antimeridiano e nell'ultima del turno pomeridiano</p> <p><u>sciopero intera giornata:</u> nel caso di asili nido non può comportare la chiusura del servizio alle famiglie per più di otto giorni nel corso dell'anno scolastico</p>
Servizi culturali: vigilanza sui beni culturali nonché apertura al pubblico regolamentata di musei e altri istituti e luoghi della cultura di cui all'art. 101, comma 3, del codice dei beni culturali e	<p>limitatamente alla garanzia di tutela e vigilanza beni culturali di proprietà dell'amministrazione</p> <p>la fruizione e valorizzazione del patrimonio culturale, da assicurare mediante:</p>

<p>del paesaggio, di cui al decreto legislativo 22/01/2004, n. 42 (art. 2, comma 1, accordo dell'8/3/2016).</p>	<p>a) la tutela, custodia e vigilanza dei beni culturali di appartenenza regionale o territoriale, o dei quali lo stato abbia trasferito la disponibilità;</p> <p>b) la pubblica fruizione degli istituti e luoghi della cultura nella misura non inferiore al 50% degli spazi ordinariamente aperti al pubblico, comprensivi degli elementi caratterizzanti;</p> <p>c) qualora quest'ultima misura comporti un oggettivo pregiudizio dell'esercizio del diritto di sciopero o si riveli inadeguata a garantire le specifiche esigenze dell'utenza, l'individuazione, mediante protocollo d'intesa, di una fascia oraria, corrispondente al 50% del normale orario di apertura del pubblico dei musei e altri istituti e luoghi della cultura coincidente con il periodo di massima richiesta dell'utenza. La completezza del servizio deve essere garantita unicamente durante la suddetta fascia oraria</p>
<p>Servizio di pronto intervento e di assistenza anche domiciliare</p>	<p>per assicurare la tutela fisica, la confezione, la distribuzione e somministrazione del vitto a persone non autosufficienti ed ai minori affidati alle apposite strutture a carattere residenziale</p>

7. Per i servizi esternalizzati trova applicazione la disciplina di cui al comma 7 del presente articolo.
8. L'Amministrazione avrà cura di prevedere che nei contratti di servizio o di appalto siano inserite clausole di salvaguardia che garantiscano in ogni caso, anche in costanza di situazioni di conflittualità che non interessano il settore del pubblico impiego, le prestazioni minime individuate con il presente accordo e secondo la tabella seguente:

Art. 2. Norme di garanzia per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali in caso di assemblea

1. I dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'Ente, per 12 ore² *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Nei casi in cui l'attività lavorativa è articolata in turni l'assemblea è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro.
3. Durante lo svolgimento delle assemblee sindacali deve essere garantita la continuità delle prestazioni indispensabili nelle unità operative individuate dall'art. 1 del presente protocollo, secondo quando ivi previsto.

² Art.56 CCNL 14.09.2000.

Diritto di assemblea

1. I dipendenti degli enti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue *pro capite* senza decurtazione della retribuzione.
2. Per tutte le altre modalità di esercizio del diritto di assemblea trova applicazione la specifica disciplina contenuta nell'art.2 dell'Accordo collettivo quadro sulle modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative e permessi nonché delle altre prerogative sindacali del 7.8.1998.

