



Comune di San Vito dei Normanni

Provincia di Brindisi

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 17 del 12 giugno 2019

OGGETTO: IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DIPENDENTE 2019 - 2020.

L'anno duemiladiciannove, il giorno dodici del mese di giugno, si è riunito in teleconferenza il Collegio dei Revisori nelle persone di: Dott. Luigi Mendicelli Presidente, Rag. Luigi Crisau e Dott.ssa Adalgisa Rosato Componenti, per procedere all'esame dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente 2019 - 2020, ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001.

Vista la richiesta del presidente della delegazione trattante di parte pubblica del Comune di San Vito dei Normanni nella persona del Dott. Giacomo Vito Epifani Prot. n. 12455 del 05.06.2019, pervenuta tramite pec il 06.06.2019 e successive telefonate intercorse, avente per oggetto "ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo del personale dipendente 2019 - 2020. - Richiesta di parere", con allegata la seguente documentazione:

- Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente 2019 - 2020;
- Ipotesi di Disciplinare per l'attribuzione della progressione economica orizzontale;
- Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo triennio 2019 - 2021;

Visto il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2019 - 2021

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visti gli articoli 40, 40-bis e 48, D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto lo Statuto;

Visto il Regolamento di contabilità;

Viste le attestazioni di compatibilità legislativa e contrattuale della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019 rilasciata dal Presidente della Delegazione di Parte Pubblica e dal Responsabile del 2° settore – ragioneria e Tributi;

Premesso

- 1) che l'art. 40, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che le pubbliche amministrazioni che attivano autonomi livelli di contrattazione collettiva integrativa devono rispettare i vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- 2) che l'art. 40-bis, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede che il Collegio dei Revisori effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;
- 3) che in applicazione dell'articolo 8, c. 1, del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018, la destinazione delle risorse decentrate è determinata in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale;
- 4) che, come risulta dalla relazione del Responsabile del Servizio/Ufficio Ragioneria e tributi Dott.ssa Galasso firmata inoltre anche dal Presidente della delegazione di parte pubblica Dott. Giacomo Vito Epifani il fondo delle risorse decentrate è costituito come previsto dagli articoli 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 e nel rispetto dei limiti fissati dall'art. 23, D.Lgs. n. 75/2017;
- 5) che le risorse decentrate sono previste in appositi capitoli del bilancio di previsione finanziario 2019 - 2021;

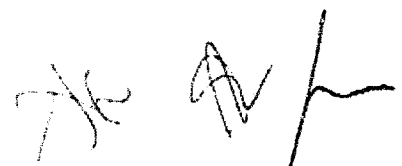
Rilevato

- a) che permane l'equilibrio economico nonché il pareggio finanziario del bilancio;
- b) che i costi della contrattazione integrativa sono compatibili con il bilancio e con l'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

Verificato nel dettaglio

il rispetto dei parametri previsti dall'art. 40 del D.Lgs 165/2001 così come autocertificato dal Responsabile del servizio finanziario in data 13 maggio 2019;

il rispetto del contenimento del fondo negli importi complessivi del fondo dell'anno 2016 così come previsto dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017;



Attesta

che gli oneri della contrattazione collettiva decentrata integrativa sono compatibili con i vincoli di bilancio e sono coerenti con i vincoli stessi posti dal CCNL e dalle norme di legge.

Letto, confermato e sottoscritto.

Li, 12 giugno 2019

Il Collegio dei Revisori:

Dott. Luigi Mendicelli

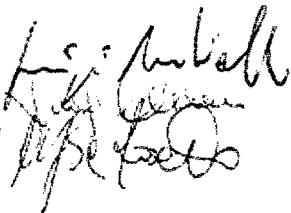
Rag. Luigi Crisau

Dott.ssa Adalgisa Rosato

Presidente

Componente

Componente



COMUNE DI SAN VITO DEI NORMANNI

Provincia di BRINDISI

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo triennio 2019-2021**



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

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

Data di sottoscrizione		13/05/2019
Periodo temporale di vigenza		Triennio 2019/2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Segretario Generale - Presidente; Responsabile 2° Settore Ragioneria e Tributi - Componente</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) CISL FP UIL FPL FP CGIL</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) Vito SBANO (RSU FP CIGL) Cosimo CARRIERO (RSU FP CIGL) Vito PRESTO (RSU UIL FPL) Rocco CASTELLANA (RSU DICCAP) Angela SERRACCA (Territoriale CISL FP) Francesco SCIANNAMEO (Territoriale CISL FP) Vito SBANO (Territoriale FP CGIL) Enrico GIANNINI (PROVINCIALE DICCAP) <i>non firmataria</i></p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di San Vito dei Normanni
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del Personale dipendente del Comune di San Vito dei Normanni - Parte normativa ed economica triennio 2019/2021
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	SI
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	VERBALE n. 17 DEL 13/06/2019 Prot. n. 13250/2019
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con la deliberazione della Giunta Comunale n.6 del 31/01/2019

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 02/02/2018 di approvazione del Piano anticorruzione per il triennio 2018/2020.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?, Si per quanto di competenza.
		Si.L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?, L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)
Eventuali osservazioni		I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009).

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

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2019 è regolato dalla Preintesa sottoscritta in data 13 maggio 2019, La Preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019 è strutturata come segue:

Art. 1 Campo di applicazione:

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 Sistema delle relazioni sindacali, obiettivi e strumenti

Art. 4 Interpretazione autentica clausole controverse

Art. 5 Tempi e procedure per la stipula del contratto decentrato integrativo

Art. 6 Monitoraggio e verifiche

Art. 7 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 8 Diritto di assemblea

Art. 9 Diritto di affissione

Art. 10 Le linee di indirizzo e i criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sui luoghi di lavoro

Art. 11 Motivi per elevare l'arco temporale su cui calcolare il limite delle 48 ore settimanali medie

Art. 12 Orario multiperiodale e riduzione orario di lavoro

Art. 13 I criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita

Art. 14 Telelavoro

Art. 15 Contratto di somministrazione a tempo determinato

Art. 16 Contratto di formazione e lavoro

Art. 17 L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale

Art. 18 Indennità di servizio esterno

Art. 19 Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 20 Indennità di funzione

Art. 21 Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 56-quater CCNL 21.05.2018)

Art. 22 L'elevazione del limite massimo individuale di lavoro straordinario

Art. 23 Il limite individuale annuo delle ore che possono confluire nella banca delle ore

Art. 23-bis Disciplina buoni pasto

Art. 24 Disciplina delle risorse decentrate

Art. 25 Criteri di ripartizione delle risorse decentrate disponibili

Art. 26 Criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche

Art. 27 L'incremento delle risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative

Art. 28 I criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 29 La correlazione tra i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa

Art. 30 Elevazione misura indennità di reperibilità e numero dei turni nel mese

Art. 31 Indennità condizioni di lavoro

Art. 32 Criteri generali per attribuzione indennità per specifiche responsabilità di cui art. 70-quinquies, comma 1, CCNL 21.05.2018

Art. 33 Indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, comma 2, CCNL 21.05.2018

Art. 34 Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Art. 35 Criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori per i quali specifiche leggi operino un rinvio alla contrattazione collettiva

Art. 36 Differenziazione del premio individuale

Art. 37 Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa

Art. 38 Incentivi per specifiche attività e prestazioni correlate alla utilizzazione delle risorse indicate nell'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018

Art. 39 Risorse destinate ai messi notificatori

Art. 40 Disposizioni finali

Art.1 - Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo

Il nuovo C.C.N.L. Comparto Funzioni locali, del 21/5/2018, prevede una nuova disciplina normativa degli istituti contrattuali. Essendo entrato in vigore ad anno in corso, le parti hanno concordato di procedere alla stipula di un accordo ponte avente contenuto economico, per il solo anno 2018 e procedere a successivo accordo a far data dal 1° gennaio 2019 a seguito di contratto decentrato con il quale disciplinare le modalità di utilizzo dei fondi per le risorse decentrate, al fine di consentire la distribuzione delle stesse nelle more della stipula del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.

In data 13 maggio 2019 si è sottoscritta la preintesa per il nuovo CCDI avente contenuto normativo con decorrenza dal 1° gennaio 2019

Il CCDI si applica a tutto il personale, anche comandato e distaccato, di qualifica non dirigenziale, ha durata triennale per la valenza giuridica ed è efficace per gli istituti economici dalla data di sottoscrizione. Si applica anche al personale comandato o distaccato.

E' prevista una clausola che disciplina le modalità di interpretazione di clausole controverse, mediante interpretazione autentica.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 1 e 4 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art.2 - Prestazioni previdenziali e assistenziali per il personale dell'area della vigilanza

Il CCDI regola le prestazioni previdenziali previste all'art. 56 quater del C.C.N.L. 21/05/2018 prevedendo la previdenza integrativa per il personale della Polizia Locale-Agenti e Ufficiali. L'istituto è finanziato ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada (Decreto Legislativo 30 aprile 1992, n.285)

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art.21 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art.3 - Disciplina del lavoro straordinario

E' confermato lo stanziamento al Fondo per il lavoro straordinario degli esercizi precedenti ma, in applicazione dell'art.67 del CCNL 21/5/2018, è specificato che tale fondo potrà essere ridotto, iscrivendo tra le risorse stabili l'importo della riduzione. Il Fondo non comprende le retribuzioni per lavoro straordinario finanziate da specifiche disposizioni di legge. L'art. 56 ter del CCNL 21/5/2018 disciplina limiti e finanziamenti di prestazioni straordinarie effettuate a favore di terzi. L'art.19 dell'ipotesi di CDI 2019/2021 stabilisce che sarà oggetto di successivo accordo. Non è previsto l'incremento del limite massimo individuale di prestazioni di lavoro straordinario, previsto dall'art. 14 comma 4 del CCNL 1/4/1999 in 180 ore.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale degli artt. 19 e 22 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art.4 - Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione comunale si è impegnata a dare tempestiva e piena applicazione alla normativa in materia di igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro, in attuazione del d.lgs. n.81/2008 e successive modificazioni.

Alla presenza degli RLS, almeno due volte l'anno, si incontrano per concordare le linee di indirizzo e i criteri generali per l'individuazione delle misure concernenti la salute e sicurezza sul lavoro.

Negli incontri di cui al precedente comma l'Amministrazione comunale darà informazione di tutte le iniziative formative programmate in rispetto della normativa vigente e verranno concordate tutte le ulteriori iniziative necessarie per rafforzare la prevenzione nei singoli settori dell'Amministrazione.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 10 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art.5 - Conferimento degli incarichi di Posizione Organizzativa e fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.
I criteri generali per la determinazione della retribuzione di posizione e di risultato sono oggetto di documento separato già adottato con atto giuntale n.44 del 30/04/2019.

L'Amministrazione Comunale non potrà incrementare autonomamente le risorse destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato per il personale incaricato di posizione organizzativa comporti una riduzione del le risorse del fondo di cui all'art. 67 CCNL 21.05.2018.

Nel caso di cui al comma precedente, ferma restando nel Fondo di Sviluppo la disponibilità adeguata per l'attribuzione degli emolumenti destinati ai diversi istituti economici previsti dall'art. 68 del CCNL 21.05.2018, l'incremento per la retribuzione di posizione e di risultato delle PO potrà essere finanziato, fino a diverse disposizioni normative e contrattuali di livello nazionale, solo a seguito di accordo annuale da raggiungere in sede di contrattazione decentrata, utilizzando unicamente le risorse variabili, senza ridurre le risorse destinate alla performance del rimanente personale. Si è stabilito che la retribuzione di risultato alle PO venga attribuita nelle percentuali previste dalla vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance dell'Amministrazione comunale. Ove nel corso dell'anno sia modificato, per qualsiasi ragione, il valore della relativa retribuzione di posizione, ai fini della determinazione della retribuzione di risultato, occorre fare riferimento alla media ponderata del valore della retribuzione di posizione nel corso dell'anno.

In applicazione dell'art.15 comma 5 e art.67 comma 1 del C.C.N.L. 21/05/2018, i fondi destinati al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative ammonta ad euro 65.848,00. La quantificazione per l'esercizio 2019 potrà aumentare e tale somma sarà da scorporare dal Fondo risorse decentrate. L'importo di euro 65.848,00 è pari alla somma destinata per l'esercizio 2017 alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative. Una somma non inferiore al 20% sarà da destinare alla retribuzione di risultato secondo il sistema di retribuzione delle performance.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale degli artt.27 e 28 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art.6 - Indennità condizioni di lavoro

Sono regolate dal presente articolo le indennità legate a mansioni che comportano attività disagiate, esposte a rischi o maneggio di valori, ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 21/5/2018.

In via sperimentale è fatta salva la possibilità delle parti di rivedere i contenuti in sede di contrattazione annuale, gli enti corrispondono 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.

Sono considerate attività a rischio quelle che comportano esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale come rilevabili dal DUVRI aziendale per più di sei mesi nel corso dell'anno anche non consecutivi.

Sono considerate attività disagiate quelle che connotano in modo peculiare e differenziato la prestazione di alcuni dipendenti esposti in modo costante e rilevante a fattori di effettivo disagio sotto il profilo spaziale o temporale in modo da condizionarne l'autonomia ed i normali ritmi di vita. Si considera continuativa l'attività svolta per più di sei mesi nel corso dell'anno anche non consecutivi. Qualora necessario sarà la Conferenza dei Responsabili di settore ad individuare il personale disagiato adottando criteri uniformi per tutto l'ente da sottoporre all'esame delle OO.SS. tenendo conto anche di eventuali richieste pervenute dai dipendenti.

A titolo non esaustivo ma meramente esemplificativo di seguito si descrivono alcune condizioni di lavoro indicative di situazioni particolarmente disagiate o che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e integrità personale:

N.	descrizione della condizione di disagio: esempi
1	orario di lavoro articolato su più fasce orarie nell'ambito della giornata ad esclusione delle turnazioni e del rientro.
2	attività di particolare intensità, complessità o criticità caratterizzata da rapporti obbligatori e continui con l'utenza, tali da non consentire l'autonoma gestione dei normali ritmi di lavoro.
N.	descrizione della condizione di rischio: esempi
1	prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto con automezzi e/o altri veicoli con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico.

2	prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento
---	---

Il maneggio valori diviene rilevante ai fini della corresponsione di tale indennità unicamente nel caso di nomina ad economo o agente contabile o sub agente. Per la misura dell'indennità giornaliera si tiene conto della media giornaliera come risultante dal rendiconto dell'agente contabile o sub agente. Per la Polizia Locale gli importi sono ricostruiti dai verbali delle sanzioni che comportano il pagamento immediato in contanti. L'indennità unica viene quantificata come di seguito schematizzato:

Attività	Valore indennità giornaliera	note
rischio	€ 1,00	
Disagio	€ 1,00	
maneggio valore	€ 0,75	Media giornaliera da 0 a € 500
	€ 1,00	Media giornaliera da 501 a € 1.500
	€ 1,55	Media giornaliera da 1.501

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 31 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art.7 - Risorse destinate al pagamento delle indennità di turno e reperibilità

Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018 e attualmente tale indennità è corrisposta alla Polizia Locale.

L'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze imposte da specifica normativa adottando misure organizzative finalizzate ad un uso strettamente necessario dell'Istituto e nel totale rispetto della disciplina prevista dall'art.24 del CCNL 21.5.2018. Esso è remunerato con la somma di €10,33 per 12 ore al giorno.

L'indennità di reperibilità di cui al comma 1 non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. Detta indennità è frazionabile in misura non inferiore a quattro ore ed è corrisposta in proporzione alla sua durata oraria maggiorata, in tal caso, del 10%. Per quanto non espressamente qui previsto, si rimanda al CCNL del Comparto FL.

L'elevazione dei limiti previsti dall'art. 24, comma 3, del CCNL per il numero dei turni di reperibilità nel mese, nonché della misura dell'indennità di cui al comma 1 del CCNL, avviene secondo le modalità previste dall'art.8, comma 5 del CCNL 21.5.2018, con specifico accordo annuale, in assenza del quale resta confermata la disciplina prevista dal CCNL.

I servizi interessati alla pronta reperibilità, ove istituiti anche disgiuntamente con atto giuntale, sono i seguenti:

servizio	n.ro addetti	categoria	profilo professionale
Stato Civile	tutti	B, C e D	Esecutore/Istruttore/Istr.Dir.
Agenti di Polizia locale	tutti	C e D	Istruttore/Istr.Dir.
Servizi Tecnici	tutti	B, C e D	Esecutore/Istruttore/Istr.Dir.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 30 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art.8 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art. 70 quinquies comma 1

Il dettato dell'art. 32, che definisce l'indennità per specifiche responsabilità è compatibile con quanto previsto dall'art. 70 quinquies comma 1 del contratto, ossia: "compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità al personale delle categorie B e C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, (...)" Per l'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative è prevista una indennità in misura non superiore a quella che sarà stabilita annualmente sulla base delle risorse rese disponibili.

L'indennità è corrisposta in misura annuale previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità

individuato e determinato dal Responsabile di Settore. L'importo dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente. In caso di lavoro a tempo parziale opera la regola del riproporzionamento.

L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'Amministrazione comunale in cui i singoli soggetti operano.

L'attribuzione dell'indennità in oggetto avviene in base a criteri stabiliti in apposito regolamento tenendo conto della complessità degli incarichi in relazione alla responsabilità, al coordinamento di personale interno e/o esterno, al livello di autonomia e al rapporto con l'utenza. La nuova disciplina ha decorrenza dal 1.01.2019 senza soluzione di continuità rispetto all'anno precedente laddove sia stato effettivamente assicurato l'esercizio dei compiti implicanti particolari responsabilità così come attestato dal Responsabile del Settore competente.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 32 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art.9 - Risorse destinate all'indennità di funzione

In analogia a quanto disciplinato per il restante personale comunale all'art.32 dell'ipotesi di CDI 2019/2021, è stato individuato il valore individuale dell'indennità di funzione da attribuire al personale di vigilanza come di seguito riportato:

PUNTEGGIO	UFFICIALI NON COMANDANTI (coordinamento e controllo)	ISPETTORI (coordinamento o controllo)	SOVRINTENDENTI (attività di servizio)	ASSISTENTI E AGENTI (attività di servizio)
Da 51 a 100	€ 2.100	€ 2.000	€ 1.800	€ 1.750
Da 26 a 50	€ 2.000	€ 1.900	€ 1.200	€ 1.150
Fino a 25	€ 1.900	€ 1.800	€ 1.100	€ 1.050

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'art. 20 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art.10 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità - art.70 quinquies comma2

L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, non titolari di posizione organizzativa e che non usufruiscono di analoga indennità, attribuite con atto formale dell'Amministrazione, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile, danno titolo ad un compenso massimo definito in € 350,00 annui lordi.

L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile. L'importo mensile dell'indennità viene ridotto o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 33 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art. 11 - Indennità servizio esterno per il personale della Polizia Locale art. 56 quinquies

L'indennità è attribuita al personale della polizia locale adibito in via continuativa al servizio esterno nelle giornate del suo effettivo svolgimento e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni. Ai fini della corresponsione dell'indennità, la stessa verrà erogata nella misura minima prevista dal CCNL al personale di vigilanza che renderà prestazione lavorativa giornaliera in servizio esterno per almeno 2/3 dell'orario giornaliero di servizio. Al personale che svolgerà il medesimo servizio esterno per l'intero orario giornaliero, spetterà una indennità giornaliera, stabilita per il 2019 nella misura di € 4,00. L'importo della indennità di cui al comma precedente, nei limiti indicati dall'art. 7, comma 4, lett. e) CCNL 21.05.2018, potrà essere ridefinito in sede di contrattazione annuale sull'utilizzo del Fondo delle Risorse Decentrate.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 18 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art.12- Progressione economica orizzontale nell'ambito della categoria

In base a quanto stabilito dall'art.16 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 del 21/05/2018, all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione in sequenza, dopo il

trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, la cui procedura di attribuzione della PEO viene rinviata all'apposito Disciplinare contrattato e sottoscritto in Delegazione. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a 24 mesi. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alla media dei punteggi ottenuti dalle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi, così come riportato nel disciplinare allegato al presente CDI. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avrà decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto l'accordo specifico, anche se le procedure sono perfezionate successivamente. Il personale comandato o distaccato presso altri enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste. A tal fine l'ente richiederà all'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni effettuate nel corso dell'ultimo triennio.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 26 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art. 13 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale

Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

- a) Incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del d.lgs. n.50/2016;
- b) risorse derivanti dalla applicazione 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 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del d.l. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario).

Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario:

- a) quelli afferenti i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);
- b) i compensi previsti nell'ambito delle attività ISTAT.

Le relative somme, analogamente a quelle derivanti dall'Art.67 comma 3 lett. a), ove sussistenti i presupposti di legge e nel rispetto dei vincoli di legge, saranno erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare adottata dall'ente in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 38 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art. 14 - Risorse destinate ai messi notificatori in applicazione dell'art. 54 del CCNL del 14.9.2000

In applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del CCNL 21.5.2018, ai messi notificatori deve essere destinata una quota pari al 20% del rimborso delle spese di notificazione di atti dell'Amministrazione Finanziaria incamerato dall'Amministrazione comunale.

L'erogazione degli incentivi ai messi notificatori è disposta annualmente in misura proporzionale agli atti notificati, su segnalazione e quantificazione del Responsabile di settore/servizio.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 39 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art. 15 - Premi correlati alla performance

Alla performance organizzativa e individuale vengono destinate le risorse residue dopo il finanziamento degli istituti disciplinati nei precedenti articoli che assicurano il mantenimento dei servizi resi ai cittadini.

I premi correlati alla performance sono finalizzati alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi e vengono corrisposti a consuntivo, di seguito al completamento del processo di valutazione effettuato sulla base del sistema di valutazione e misurazione della performance adottato dal Comune di San Vito dei Normanni, approvato con deliberazione di G.C. n.172 del 21/12/2017 e condiviso con i soggetti sindacali.

Fermo restando quanto previsto nel successivo articolo 36 dell'ipotesi di CDI 2019/2021 in merito all'individuazione del premio di cui all'art. 69 CCNL 21.5.2018, il complesso delle risorse destinato a premiare la performance viene suddiviso tra i diversi settori dell'ente secondo le seguenti modalità:

- a) la ripartizione del trattamento economico accessorio collegato alla performance avviene dividendo le risorse rese disponibili all'incentivazione in sede di contrattazione decentrata, per il numero di dipendenti in servizio, parametrati alla durata della permanenza in servizio nel corso dell'annualità e ad eventuali *part-time*.
- b) ai valori risultanti andranno applicati i seguenti parametri di categoria:

Categoria	Parametro
A	1,35
B	1,50
Accesso B3	1,75
C	1,90
D	2,15

- c) per le assenze che eccedono un valore base pari a 30 giorni nell'anno verrà decurtato il relativo premio in modo proporzionale (es. assenza di 55 giorni nell'anno considerato = decurtazione per 35 giorni - $(365:35) =$ decurtazione del 10,29%); vengono considerate assenze le malattie ordinarie, fatte salve quelle terapie salvavita;
- d) la valutazione del personale comandato presso l'ente per un periodo di tempo ridotto, e comunque non superiore al 50% sarà fatta dal proprio superiore gerarchico presso l'ente di appartenenza, utilizzando la scheda di valutazione di quell'ente e secondo le relative procedure; tuttavia, il superiore presso l'ente da cui dipende prima di effettuare la valutazione dovrà acquisire il parere del responsabile dell'ufficio dell'ente presso il quale il suo collaboratore presta la parte residua del tempo di lavoro. Per i dipendenti che si trovano in posizione di comando presso l'ente in una quota di tempo superiore al 50%, la valutazione sarà fatta dal responsabile di quest'ultimo ufficio, acquisendo il parere degli altri superiori residuali del dipendente. La valutazione sarà espressa utilizzando la scheda dell'ente utilizzatore.

Le parti definiscono che la maggiorazione del premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL 21.05.2018 è fissata nella misura del 30% del valore medio procapite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente secondo il sistema di valutazione dell'ente.

Le parti individuano nella misura massima del 15% per categoria il personale destinatario della quota di cui al comma 1 dell'art.36 del CDI 2019/2021. In sede di accordo annuale sarà stabilita la percentuale effettiva nei limiti precedentemente indicati.

I destinatari saranno individuati tra il personale dipendente che avrà ricevuto la valutazione più elevata fino al raggiungimento dei numeri di cui al comma 2 dell'art.36 del CDI 2019/2021. In caso di parità sarà data priorità a coloro che non siano mai stati destinatari della maggiorazione di cui al comma 1 dell'art.36 del CDI 2019/2021. In caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità di servizio e successivamente della maggiore età anagrafica.

La percentuale di cui al comma 2 dell'art.36 del CDI 2019/2021 potrà essere variata in sede di accordo annuale di destinazione delle risorse decentrate.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 34 e 36 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art. 16 - Perequazione per titolari PO

Ai dipendenti titolari di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1, lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori.

In merito alla correlazione tra compensi previsti da specifiche norme di legge e la retribuzione di risultato del titolare di posizione organizzativa, si applica la seguente tabella:

Compensi di cui all'art. 18, comma 1, lett. h) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota retribuzione di risultato
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Da € 7.000 a € 15.000	12%
Oltre € 15.000	20%

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 29 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019

Art. 17 Perequazione per personale comunale non titolare di PO

I dipendenti che usufruiscono incentivi rivenienti da disposizioni di legge, al fine di concorrere solidalmente ad una maggiore perequazione delle risorse decentrate e considerato che parte del loro tempo è destinato alle attività di cui sopra, sono sottoposti ad una riduzione della rispettiva quota di produttività, legata alla performance individuale, come segue:

Compensi di cui all'art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21.05.2018	Riduzione quota premio <i>performance</i> individuale
Fino a € 3.000	0%
Da € 3.001 a € 5.000	5%
Da € 5.001 a € 7.000	8%
Da € 7.000 a € 15.000	12%
Oltre € 15.000	20%

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 35 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

Art.18 - Disposizione finale

E' norma di chiusura rispetto alla ultrattività dei CCDI precedenti per le norme non disciplinate dal presente CCDI o dalla legge, o comunque non in contrasto con questi atti.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale dell'articolo 22 della preintesa sottoscritta il 13 maggio 2019.

La destinazione delle risorse decentrate per il triennio è da definirsi con apposito accordo integrativo annuale.

Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica - Dott. 

Il Responsabile del 2° Settore - Ragioneria e Tributi - Dott.ssa 