



CITTÀ DI CAVA DE' TIRRENI

(Provincia di Salerno)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<i>Num.</i>	<i>Data</i>	<i>Oggetto</i>
184	19/11/2020	Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale non dirigente per l'anno 2020

L'anno duemilaventi, il giorno diciannove del mese di Novembre alle ore 16:15 e seguenti, presso la sede del Comune, debitamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale. Al momento della trattazione dell'argomento sopra riportato, sono presenti:

	<i>Nome e cognome</i>		<i>Presente</i>
1	Vincenzo Servalli	Sindaco	SI, da remoto
2	Nunzio Senatore	Assessore	SI, da remoto
3	Annamaria Altobello	Assessore	SI, da remoto
4	Giovanni Del Vecchio	Assessore	SI, da remoto
5	Antonella Garofalo	Assessore	SI, da remoto
6	Lorena Iuliano	Assessore	SI, da remoto
7	Armando Lamberti	Assessore	SI, da remoto

Presenti: 7 - Assenti: 0

Partecipa il Segretario Generale Vincenzo Maiorino.

Il Presidente Dott. Vincenzo Servalli, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RITENUTA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dell'art. 50 dello Statuto Comunale;

VISTA l'allegata proposta di deliberazione del , del Sindaco Vincenzo Servalli, munita, ove previsti, dei pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

UDITA la relazione del proponente;

RITENUTA la proposta meritevole di approvazione;

A seguito di votazione palese che ha sortito il seguente esito: unanimità di voti favorevoli,

DELIBERA:

1 Di approvare l'allegata proposta di deliberazione in oggetto, nelle risultanze formulate dal proponente, che qui si intende integralmente trascritta;

2 Data l'urgenza, di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
AVENTE AD OGGETTO:**

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale non dirigente per l'anno 2020

IL SINDACO

PREMESSO CHE l'art. 8 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21 maggio 2018 "Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure" prevede che:

1. Il contratto collettivo integrativo ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.
2. L'ente provvede a costituire la delegazione datoriale di cui all'art. 7, comma 3 entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.
3. L'ente convoca la delegazione sindacale di cui all'art. 7, comma 1 per l'avvio del negoziato, entro trenta giorni dalla presentazione delle piattaforme e comunque non prima di aver costituito, entro il termine di cui al comma 2, la propria delegazione.
4. Fermi restando i principi dell'autonomia negoziale e quelli di comportamento indicati dall'art. 10, qualora, decorsi trenta giorni dall'inizio delle trattative, eventualmente prorogabili fino ad un massimo di ulteriori trenta giorni, non si sia raggiunto l'accordo, le parti riassumono le rispettive prerogative e libertà di iniziativa e decisione, sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere k), l), m), n), o), p), q), r), s), t), z).
5. Qualora non si raggiunga l'accordo sulle materie di cui all'art. 7, comma 4, lettere a), b), c), d), e) f), g), h), i), j), u), v), w) ed il protrarsi delle trattative determini un oggettivo pregiudizio alla funzionalità dell'azione amministrativa, nel rispetto dei principi di comportamento di cui all'art. 10, l'ente interessato può provvedere, in via provvisoria, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione e prosegue le trattative al fine di pervenire in tempi celeri alla conclusione dell'accordo. Il termine minimo di durata delle sessioni negoziali di cui all'art. 40, comma 3-ter del D. Lgs. n. 165/2001 è fissato in 45 giorni, eventualmente prorogabili di ulteriori 45.
6. 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.
7. I contratti collettivi integrativi devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia fino alla stipulazione, presso ciascuna ente, dei successivi contratti collettivi integrativi.
8. Le amministrazioni sono tenute a trasmettere, per via telematica, all'ARAN ed al CNEIL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, il testo del contratto collettivo integrativo ovvero il testo degli atti assunti ai sensi dei commi 4 o 5 corredata dalla relazione illustrativa e da quella tecnica."



RICHIAMATA determinazione dirigenziale del I Settore n. 2239 del 22.10.2020, successivamente rettificata con determinazione n. 2319 del 29.10.2020, con cui è stato costituito il fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020 del personale dipendente non dirigente del Comune di Cava de' Tirreni, ai sensi dell'art. 67 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali 2016/2018;

RICHIAMATA, altresì, la delibera di Giunta Comunale n. 166 del 28.10.2020, con cui sono state approvate le linee di indirizzo per l'avvio del negoziato con la delegazione sindacale per la stipula del nuovo Contratto Decentrato Integrativo per l'anno 2020;

CONSIDERATO che:

- il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020, approvato con la citata determinazione n. 2239/2020, come rettificata, è stato predisposto tenendo conto che il limite del non superamento dell'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale previsto dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, è stato modificato dall'art. 33, comma 2, del D.L.n. 34/2019 che ha disposto: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*;
- nell'applicazione della citata normativa prevista dal D.L. 34/2019 si è tenuto conto del Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. del 27 aprile 2020, che ha disciplinato, tra l'altro, la modalità di calcolo del tetto del salario accessorio per la costituzione del relativo fondo che, sia pure nella sola parte della motivazione, prevede che *“è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”* e che pertanto il limite non superabile può considerarsi quello del valore assoluto dell'importo del trattamento accessorio del 2016, nel caso di diminuzione del numero di dipendenti riferito al 31.12.2020 rispetto a quello calcolato al 31.12.2018;
- il predetto orientamento indicato nel citato Decreto Ministeriale della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, è risultato poi confermato anche nella deliberazione n. 95/2020/PAR del 28 luglio 2020 della Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia della Corte dei Conti che ha precisato, tra l'altro, che *“dal D.M. 17 marzo 2020 di attuazione del d.l. 34/2019, si evince che resta comunque ferma l'irriducibilità per il trattamento accessorio del limite rappresentato dall'importo determinato per l'anno 2016...”* confermando, altresì, che *“in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio è inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018”*;

DATO ATTO che:

- sulla base delle disposizioni sopra richiamate, si è proceduto al raffronto del numero dei dipendenti in servizio nell'anno 2018 e nell'anno 2020 e che da tale raffronto, rilevabile nell'allegato “B” della determinazione n. 2239 del 22.10.2020 di costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dipendente dell'anno



- 2020, è risultato un numero di personale in servizio inferiore nel 2020 rispetto all'anno 2018 di 25 unità lavorative;
- in presenza di tale fattispecie (anno 2020 con un numero di dipendenti inferiore di 25 unità lavorative rispetto a quello del 2018), considerando che il **fondo del 2020** pari a **€ 1.774.421,50** (al netto delle voci non soggette al vincolo pari ad € 27.622,00 per incremento di € 83,20 per n. 332 dipendenti al 31.12.2015, € 26.842,00 per differenziali P.E.O. ed € 862.622,27 per risorse variabili depurate delle voci extra tetto, nonché al netto di quelle destinate alle posizioni organizzative ammontanti ad € 418.437,50) è inferiore rispetto al limite di **€ 1.780.361,50** del **fondo delle risorse decentrate dell'anno 2016** (fondo anch'esso considerato al netto delle voci non soggette al vincolo e delle risorse destinate alle P.O.) ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, non si è proceduto ad effettuare alcuna riduzione del fondo del 2020;

VISTI gli artt. 67 (Fondo risorse decentrate: costituzione) e 68 (Fondo risorse decentrate: utilizzo) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018;

VISTO l'art. 40 del D.lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 150/2009, in virtù del quale gli enti locali destinano risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti di contenimento della spesa;

VISTO l'art. 1, co. 557 e ss., della Legge n. 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria 2007), che disciplina il concorso delle Autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

RILEVATO che:

- a seguito dell'incontro di contrattazione collettiva integrativa ai sensi degli artt. 7 e 8 del CCNL 21 maggio 2018, tenutosi in modalità a distanza in data 5 novembre 2020, la parte pubblica e le OO.SS. hanno sottoscritto l'ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) per l'anno 2020 disciplinante anche la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020, di cui all'allegato "A";
- il Responsabile del Servizio Personale ed il Responsabile del Servizio Finanziario, entrambi incaricati di funzioni vicarie dirigenziali per gli atti di rispettiva competenza del 1° SETTORE "Amministrazione Generale e Finanze", come risulta dalla nota prot. n. 75226 del 12.11.2020 a firma del Segretario Generale, hanno predisposto la relazione - tecnico finanziaria, prot. n. 75325 del 12.11.2020, con la quale si è illustrata l'ipotesi di accordo decentrato sulla destinazione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2020;
- la predetta relazione illustrativa - tecnico finanziaria, n. 75325/2020 è stata trasmessa in data 12 novembre 2020 a mezzo pec al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente per l'acquisizione del relativo parere di propria competenza;
- il Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente, cui compete, in applicazione dell'articolo 40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio relativamente allo schema di suddivisione del fondo nonché, la certificazione di cui alla Circolare della Ragioneria Generale dello stato n. 20/2015, ha positivamente riscontrato l'ipotesi di accordo decentrato, come risulta dal parere favorevole espresso in merito con verbale n. 48 del 17.11.2020, acquisito al protocollo generale dell'Ente al numero 76638 del 17.11.2020, di cui all'allegato "B";



RITENUTO che il contenuto dell'ipotesi contrattuale è coerente con le direttive impartite dalla Giunta Comunale con la citata delibera n. 166/2020;

CONSIDERATO che rientra nella competenza della Giunta Comunale autorizzare il Presidente della Delegazione Trattante alla definitiva sottoscrizione del contratto;

Alla stregua dell'istruttoria compiuta dal Settore interessato, che ha provveduto alla redazione della presente proposta di deliberazione, la cui regolarità è attestata mediante la sottoscrizione dei pareri di cui all'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000;

PROPONE
alla Giunta Comunale di deliberare:

1. La premessa, cui si fa espresso rinvio, costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. AUTORIZZARE il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per l'anno 2020 come da ipotesi di cui all'allegato "A", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. DARE MANDATO al Responsabile del Servizio Personale, incaricato di funzioni vicarie dirigenziali per gli atti di propria competenza del 1° SETTORE "*Amministrazione Generale e Finanze*", di provvedere agli adempimenti consequenziali alla sottoscrizione del citato contratto;
4. Di dichiarare la presente deliberazione, con separata votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000

Il SINDACO
Dott. Vincenzo Servalli





Città di
Cava de' Tirreni

Pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

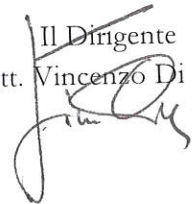
PARERE DI REGOLARITA' TECNICA: Sett. 1 Amministrazione Generale e Finanze

Vista la superiore proposta di deliberazione, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica.

Cava de' Tirreni, 19/11/2020



Il Dirigente
Dott. Vincenzo Di Maso

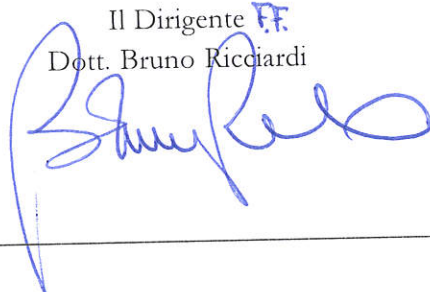


PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE: Sett. 1 Amministrazione Generale e Finanze

Vista la superiore proposta di deliberazione, si esprime parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile.

Cava de' Tirreni, 19/11/2020

Il Dirigente **FR**
Dott. Bruno Ricciardi





Città di
Cava de' Tirreni

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO ANNO 2020

Ipotesi sottoscritta in data 05.11.2020

Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva disposta con delibera G.C. n. del

Sottoscrizione definitiva in data

Art. 1

Campo d'applicazione

1. Il presente contratto collettivo integrativo (in seguito CCI) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato dipendente dal Comune di Cava de' Tirreni, con esclusione dei dirigenti. Il presente contratto si applica, altresì, al personale del Piano Sociale di Zona S/2, nei limiti delle risorse a ciò destinate dal Piano medesimo, stimate per l'anno **2020** in € **16.703,00**.
2. Per quanto non disciplinato dal presente contratto, le parti rinviano alla contrattazione nazionale vigente nonché ai precedenti contratti integrativi che qui si intendono richiamati per la parte non in contrasto con il presente contratto.

Art. 2

Oggetto del CCDI

1. Il presente CCI ha per oggetto la definizione, per l'anno **2020**, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per i premi di performance individuali ed organizzative, anche a seguito del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali concernente il periodo 1° gennaio 2016 – 31 dicembre 2018, sottoscritto il 21 maggio 2018, di seguito anche "CCNL".
2. Le parti convengono altresì che, nel caso di modifiche alle disposizioni di legge o di contratto collettivo nazionale, che intervengano nel corso dell'anno e che abbiano implicazioni sui contenuti del presente accordo, procederanno ad eventuali sue integrazioni o modifiche.

Art. 3

Risorse decentrate

1. Le risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018 sono determinate dall'Amministrazione comunale, per l'anno **2020**, in € **2.380.507,50**, di cui:
 - a. € **1.824.785,50** per risorse stabili;
 - b. € **555.722,00** per risorse variabili.
2. Ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL, le risorse di cui al comma precedente sono rese disponibili al netto di quelle necessarie per corrispondere gli utilizzi vincolati, di cui alla seguente tabella:

Somme destinate agli utilizzi vincolati	
Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) storiche	654.543,00
Previsione costo anno 2020 per attribuzione PEO decorrenza 01.01.2019	82.000,00
Indennità di comparto (art. 33 CCNL 22/1/2004 - quota fondo)	176.628,00
Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 7, CCNL 14/9/2000)	1.611,00
Indennità per personale educativo asili nido (art. 31, c. 1, lett. C) CCNL 6/7/95)	1.343,00
	916.125,00

3. Ai sensi del richiamato art. 68, comma 1, del CCNL, alle risorse di cui al comma 1 del presente articolo si aggiungono le risorse corrispondenti ai 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 le eventuali risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, non integralmente utilizzate in anni precedenti, nel rispetto delle disposizioni in materia contabile, conformemente alla seguente tabella:

AGGIUNTE	
Risorse derivanti dai differenziali di progressione economica e trattamenti fissi del personale cessato dal servizio nell'anno precedente (art. 68, comma 1, CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	110.420,00
Risorse residue di cui all'art. 67, commi 1 e 2, del CCNL non integralmente utilizzate in anni precedenti.	0,00
	110.420,00

4. Le risorse di cui ai precedenti punti a) e b) del comma 1, che, al netto delle somme di cui al comma 2 e con l'aggiunta di quelle di cui al comma 3, corrispondono a € **1.574.802,50** vengono utilizzate per finanziare i seguenti istituti contrattuali, secondo la disciplina recata dai successivi articoli:

Somme da ripartire in contrattazione		Importi
Art. 4	Lavoro straordinario	232.893,00
Art. 5	Indennità di cuffia (art. 9 Legge 23.03.1985, n. 113 e Circolare del Ministero del Tesoro 04.11.1992, n. 84)	1.144,00
Art. 6	Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018)	170.000,00
Art. 7	Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018)	5.250,00
Art. 8	Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio - rischio - maneggio valori) ¹	15.348,00
Art. 9	Progressioni Economiche Orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018)	82.850,00
Art. 10	Compensi per performance organizzativa (art. 68, c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018	80.000,00
Art. 11	Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018	224.230,00
Art. 13	Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018)	120.726,00
Art. 14	Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018)	50.440,00
Art. 15	Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)	6.200,00
Art. 16	Indennità di servizio esterno (art. 56-quinquies CCNL 2016/2018)	8.000,00
Art. 17	Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 56-sexies CCNL 2016/2018)	22.000,00
Art. 18	Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)	16.500,00

¹ Di cui € 2.688,00 per "disagio", € 11.160,00 per "Rischio" ed € 1.500,00 per maneggio valori
Ipotesi CCI sottoscritta il 05.11.2020

Art. 19	Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 56- quater, c. 1, lett. c) CCNL 2016/2018)	39.848,50
Art. 20	Compensi per servizio di notifica per conto di terzi (art. 54 CCNL 14/9/2000)	4.100,00
Art. 21	Compensi per l'Avvocatura (art. 9 della L. n. 114 del 2014 - art. 27 CCNL 14/9/2000)	117.427,00
Art. 22	Compensi per rilevamenti ISTAT (art. 70-ter CCNL 2016/2018)	25.000,00
Art. 23	Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio	25.000,00
Art. 24	Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni (art. 43 della L. n. 446/97)	11.400,00
Art. 25	Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016	265.490,00
Art. 26	Incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 del 30.12.2018)	34.253,00
Art. 27	Risorse destinate al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato reclutato per le attività del Piano Sociale di Zona S/2	16.703,00
totale		1.574.802,50

5. Eventuali economie derivanti dall'applicazione dei superiori istituti confluiscono nel fondo per la performance individuale.

Art. 4

Lavoro Straordinario

1. Resta confermata, anche per l'anno 2020, la disciplina recata dall'art. 4 del CCDI 14 settembre 2017.
2. Il limite massimo individuale di 180 ore di cui all'art. 14, comma 4 del CCNL dell'1.4.1999 è rideterminato in 360 ore limitatamente al personale del corpo della polizia municipale, al personale operaio, e al personale di attesa in relazione all'emergenza Covid-19. Resta fermo l'importo del fondo di cui al comma 4 dell'articolo precedente, salva l'applicazione dell'art. 40 del CCNL 22 gennaio 2004.
3. Il limite di cui al comma precedente può essere derogato per esigenze eccezionali – debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico.

Art. 5

Indennità di cuffia

1. Resta confermata anche per l'anno 2020 la corresponsione del compenso di cui all'art. 9 della legge 23 marzo 1985, n. 113 ed alla Circolare del Ministero del Tesoro 04.11.1992, n. 84 ("indennità di cuffia") destinata ai centralinisti non vedenti, secondo la disciplina ivi prevista.

Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria "C"
5. L'indennità viene riconosciuta, per l'importo di € 1.800,00 al personale di categoria B che svolga le funzioni di capo operaio, nel limite di 2 unità e ai e messi notificatori che svolgono prevalentemente servizio esterno.

Art. 7

Indennità per specifiche responsabilità personale B, C e D (art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 70-quinquies, c. 2, CCNL 2016/2018, viene corrisposta per compensare le specifiche responsabilità delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli Enti, derivanti dalle seguenti qualifiche:
 - a. Ufficiale di stato civile e anagrafe;
 - b. Ufficiale elettorale.
 - c. Addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico.
2. L'importo annuo lordo dell'indennità è fissato in € 300,00.
3. L'indennità di cui al presente articolo ha natura retributiva fissa e ricorrente ed è erogata in quote mensili sulla base della certificazione del Dirigente di settore, circa la sussistenza dei requisiti, da inoltrare al servizio paghe e stipendi. Detta certificazione ha efficacia fino a revoca.

Art. 8

Indennità condizioni di lavoro - art. 70-bis CCNL 2016/2018 (disagio – rischio - maneggio valori)

1. A decorrere dal 01.01.2020 viene corrisposta l'indennità condizioni di lavoro di cui all'art. 70-bis del CCNL 2016-2018 per 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 condizioni di lavoro per lo svolgimento di **attività disagiate** è finalizzata a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C. Essa viene corrisposta per compensare la maggiore

produttività collegata alla particolare articolazione dell'orario di lavoro, con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi), nelle seguenti misure:

- a) € 6,71 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza effettuata con prolungamento dell'orario sulla base delle esigenze dei singoli servizi (come ad esempio l'apertura nella giornata del sabato per servizi che ordinariamente in questa giornata sono chiusi);
 - b) € 2,24 lordi per ciascuna giornata di effettiva presenza nella quale il personale addetto ai campi sportivi effettua una rotazione oraria settimanale per garantire l'apertura, il funzionamento e la manutenzione degli impianti sportivi;
 - c) € 30,00 lordi mensili per ciascuno dei 2 addetti incaricati della prestazione di un orario di lavoro particolarmente disagiato che comporta un controllo costante del territorio per la tutela e la salvaguardia dell'ambiente (addetti alla discarica di "Cannetiello");
 - d) € 30,00 mensili lordi per n. 2 addetti all'Ufficio anagrafe impegnati in attività per il rilascio di documenti e/o autentiche di firme a domicilio;
 - e) € 30,00 mensili lordi per il personale incaricato delle funzioni di segreteria di commissione consiliare e della commissione locale per il paesaggio.
3. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività **esposte a rischio** è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio pregiudizievole per la salute e per l'integrità personale. Ai dipendenti che svolgono le prestazioni di cui al precedente periodo compete, per il periodo di effettiva esposizione al rischio, un'indennità di € 30,00 mensili lordi. I dirigenti dei Settori individuano con specifici provvedimenti motivati i dipendenti aventi diritto all'indennità di rischio nel rispetto della vigente normativa, dandone comunicazioni al Servizio Personale per gli adempimenti di competenza. I lavoratori interessati alla corresponsione dell'indennità sono quelli che svolgono, in via esemplificativa, le seguenti attività esposte a rischi:
- a) addetti alla manutenzione e verde pubblico;
 - b) addetti alla segnaletica;
 - c) addetti al cimitero;
 - d) addetti agli impianti sportivi;
 - e) addetti al trasporto scolastico, inclusi gli accompagnatori;
 - f) autisti.
4. L'indennità condizioni di lavoro per lo svolgimento di attività implicanti il **maneggio valori** viene corrisposta al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa e che abbia la qualifica di agente contabile. Tale indennità viene stabilita in € 2 giornalieri per l'Economo ed € 1 per gli altri agenti contabili e compete per le sole giornate nelle quali il dipendente risulta effettivamente adibito ai servizi. L'indennità di cui al presente comma viene erogata mensilmente al personale che riveste la qualifica, sulla base della presenza in servizio.
5. L'indennità di cui al presente articolo non si applica ai titolari di posizione organizzativa né agli incaricati delle specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies, c. 1, CCNL 2016/2018.
6. Per l'anno 2020 per l'erogazione dell'indennità di cui al presente articolo vengono destinati i seguenti importi: € 2.000 (maneggio valori), € 3.010 (attività disagiate) ed € 16.000 (rischio).

Art. 9

Progressioni economiche orizzontali (art. 16 CCNL 2016/2018)

1. Il fondo, costituito, ai sensi dell'art. 16 del CCNL 2018/2020, è finalizzato a corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica nella categoria, nei limiti massimi delle somme previste.
2. In tale fondo restano comunque acquisite, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio.
3. Per l'anno **2020**, a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 4, sono previste nuove progressioni orizzontali riservate alle diverse categorie di inquadramento del personale dell'Ente, nella percentuale massima del **40%** per ciascuna categoria, per ciascun settore, **con decorrenza 01.05.2020**.
4. Fermi quanto disposto dall'art. 16 del CCNL 2016/2018, possono avere accesso alla selezione i dipendenti che facciano espressa domanda secondo la modulistica predisposta dall'Amministrazione nel termine stabilito con apposito avviso, che sono in possesso dei seguenti requisiti:
 - a. Essere dipendente del Comune di Cava de' Tirreni alla data del **01.01.2020**;
 - b. Essere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato di due anni alla data del 01.01.2020, con anzianità minima di due anni nella posizione economica attuale all'interno della categoria di appartenenza;
 - c. Non essere risultati assenti dal servizio, a qualsiasi titolo, negli anni 2017, 2018 e 2019 per più della metà dei giorni lavorativi di ciascun anno. Non si terrà conto delle assenze per: ferie; astensione obbligatoria per maternità/paternità; infortuni sul lavoro, assenze per terapie salvavita;
 - d. Avere conseguito un punteggio medio nella valutazione della performance individuale negli anni 2017, 2018 e 2019, non inferiore a 60/100.
5. Ai fini dell'applicazione dell'istituto, si richiamano i seguenti criteri interpretativi:
 - a) nel computo dell'anzianità di un servizio part-time, lo stesso va considerato per intero;
 - b) ai fini dell'anzianità di servizio si tiene conto anche di quello prestato presso altre pubbliche amministrazioni, anche a tempo determinato.
6. Nel rispetto del budget di cui al comma 3, è possibile prevedere l'attribuzione della progressione economica mediante lo scorrimento della graduatoria per quelle posizioni rese vacanti entro il 31.12.2020; gli effetti dello scorrimento (in favore di coloro che risulteranno utilmente collocati in graduatoria in una posizione successiva rispetto ai cessati dal servizio dopo il 1° gennaio 2020) decorreranno dal 1° giorno seguente alla cessazione dal servizio dell'avente diritto.
7. Le parti convengono di individuare i seguenti criteri e la loro pesatura ai fini dell'attribuzione per la progressione economica orizzontale, sulla base dei seguenti criteri previsti dal vigente CCNL 2016/2018.

Criteri	Peso
a. Media aritmetica dei risultati della valutazione annuale ai fini della erogazione del premio di produttività individuale (2015-2016-2017) o indennità di risultato	60%
b. Anzianità di servizio nella categoria di appartenenza	30%
c. Anzianità di servizio	10%

I punteggi in relazione ai criteri di cui sopra vengono assegnati come segue:

- A) Valutazione: alla media aritmetica delle valutazioni degli ultimi tre anni, si applica il coefficiente 0,6.

- B) Anzianità nella categoria: Numero mesi di anzianità * 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità nella categoria non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,3
- C) Anzianità di servizio: Numero mesi di anzianità * 0,277778, fino ad un massimo di 360 mesi. Gli ulteriori periodi di anzianità di servizio non verranno considerati. Al punteggio così ottenuto, con arrotondamento alla doppia cifra decimale, si applica il coefficiente 0,1.

La somma dei punteggi ponderati di cui ai criteri A, B e C costituirà il punteggio finale ai fini della graduatoria. A parità di punteggio complessivo espresso in centesimi, sarà preferito il dipendente con maggiore anzianità anagrafica

8. La selezione è di competenza del Dirigente, il quale provvederà a redigere la relativa graduatoria per il rispettivo Settore.
9. Ai fini della progressione economica orizzontale sono utilmente collocati i dipendenti ricompresi nei limiti dell'aliquota di cui al comma 4 relativa a ciascuna categoria e ciascun settore. Se dall'applicazione della percentuale di cui al comma 4 derivi un numero non intero, si procede all'arrotondamento all'unità superiore.
10. Gli esiti delle procedure di valutazione, formalizzati in apposita determinazione dell'ufficio personale, sono resi pubblici, mediante affissione della graduatoria dei dipendenti utilmente collocati ai fini della progressione economica.
11. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio agli artt. 28 e 29 del regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 10

Compensi per performance organizzativa (art. 68, c. 2, lettera a) CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2020, il fondo per la performance organizzativa viene ripartito tra le strutture organizzative di vertice, in relazione alla consistenza numerica del personale assegnato, dalla Conferenza dei Dirigenti, con il coordinamento del Segretario Generale.
2. Le risorse destinate performance organizzativa vengono erogate in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore di appartenenza, come risultante all'esito della valutazione operata dall'Organismo Indipendente di Valutazione di cui all'art. 14 del D.Lgs. n. 150/2009, secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP), cui espressamente si rinvia.
3. L'erogazione del compenso per la performance organizzativa avviene in base alla seguente formula:

$$CPO = \left(\frac{FPO}{Ndip} \times RaggOb\% \right) \times PE$$

Dove:

- **CPO** è il compenso per la performance organizzativa
- **FPO** è il fondo per la performance organizzativa assegnato a ciascun Settore
- **Ndip** è il numero dei dipendenti del Settore che non siano titolari di posizione organizzativa
- **RaggOb%** è la percentuale di raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore

5. Nel caso in cui l'intero importo assegnato al Settore non venisse attribuito, la quota residua sarà destinata a finanziare la maggiorazione del premio di cui all'art. 69 del CCNL 2016/2018, secondo quanto previsto dal successivo comma 9.
6. Gli esiti della valutazione annuale, tramite scheda individuale, di competenza dei Dirigenti, sono comunicati ai singoli dipendenti, mediante consegna della scheda. Il rifiuto di ricevere la consegna della scheda equivale ad avvenuta consegna della stessa.
7. Nei caso in cui, nel corso dell'anno, il dipendente venga trasferito in altro/i Settore/i, la scheda di valutazione viene compilata di concerto tra diversi Dirigenti e sottoscritta dagli stessi. In caso di disaccordo sulla valutazione, ciascun Dirigente compilerà una scheda riferita al periodo di servizio prestato dal valutato presso ciascun Settore ed la valutazione finale sarà pari alla media ponderata dei punteggi ottenuti, tenendo conto dei periodi di servizio presso ciascun Settore.
8. La erogazione dei compensi per la performance individuale avverrà annualmente con determinazione del Dirigente del Settore, da inoltrare al servizio paghe e stipendi entro e non oltre il semestre successivo all'anno di riferimento.
9. Ai fini della differenziazione del premio individuale, ai sensi dell'art. 69 del CCNL 2016/2018, le parti stabiliscono che l'importo della maggiorazione da riconoscere ai dipendenti che conseguano le valutazioni più elevate sia pari al **30%** del valore medio pro capite del compenso per la performance individuale di cui al presente articolo, calcolato a livello di Ente. La maggiorazione potrà essere riconosciuta al **10%**, con arrotondamento alla unità superiore, del personale di ciascun settore soggetto a valutazione. Nel caso in cui i dipendenti che abbiano ottenuto il massimo della valutazione siano, in ciascun settore, in numero eccedente rispetto alla percentuale di cui sopra, verrà data priorità a coloro che abbiano conseguito la valutazione più alta negli ultimi 3 anni, oltre a quello oggetto di valutazione. In caso di ulteriore parità, si procederà a sorteggio. La maggiorazione di cui al presente comma viene erogata dal Dirigente e viene finanziata con le risorse di cui al comma 5, nonché con i risparmi nell'utilizzo del lavoro straordinario. Nel caso di incapienza di dette risorse, la maggiorazione verrà finanziata, per la parte non coperta, mediante una corrispondente riduzione del fondo di cui al precedente art. 10 per il Settore ove si sia registrata l'incapienza.
10. Per le procedure di conciliazione si fa rinvio agli artt. 28 e 29 del regolamento recante sistema di misurazione e valutazione della performance.

Art. 12

Compensi per performance individuale (art. 68, c. 2, lettera b) CCNL 2016/2018) collegati a piani di lavoro

1. La Conferenza dei Dirigenti può riservare una quota non superiore al 50% delle risorse della performance individuale, come ripartite fra i Settori ai sensi del comma 1, del precedente articolo, alla erogazione di compensi connessi alla partecipazione del dipendente ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente al fine di favorire il raggiungimento degli obiettivi assegnati al Settore in sede di PEG. La Conferenza può altresì diversificare, tra i vari Settori, la quota riservata ai piani di lavoro, fermo restando il limite di cui al periodo precedente.
2. I piani di lavoro contengono:
 1. gli obiettivi da raggiungere;

2. la quantificazione economica del valore del piano, anche in relazione al grado di impegno richiesto ed alla complessità delle attività da svolgere;
 3. la durata;
 4. le unità di personale coinvolte;
 5. gli indicatori di risultato anche ai fini della quantificazione e ripartizione dei compensi spettanti.
3. Il Dirigente favorisce la più ampia partecipazione del personale ai piani di lavoro di cui al presente articolo.
 4. L'erogazione dei compensi avverrà con determinazione del Dirigente, sulla base della verifica delle attività svolte, ed in relazione al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati, in base agli indicatori di risultato e in base al grado di partecipazione di ciascun dipendente.

Art. 13

Indennità di turno (art. 23 comma 5 CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2020, l'Ente eroga l'indennità di turno di cui all'art. 23, comma 5, del CCNL 2016/2018 nel rispetto degli importi e della disciplina ivi contenuta.
2. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti turni giornalieri di lavoro per le seguenti attività:
 - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b. Segnaletica
 - c. Impianti sportivi
 - d. Cimitero

Art. 14

Indennità di reperibilità (art. 24 CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2020, l'Ente eroga l'indennità di reperibilità di cui all'art. 24, del CCNL 2016/2018 nel rispetto della disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità è pari a € 10,33 per 12 ore al giorno, importo che viene raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.
3. In relazione alle esigenze organizzative e funzionali, sono istituiti servizi di pronta reperibilità per le seguenti attività:
 - a. Polizia Municipale e Protezione Civile
 - b. Segnaletica
 - c. Manutenzione e Verde Pubblico
 - d. Cimitero.
 - e. Personale di attesa, per l'assistenza agli organi istituzionali e per gli interventi notturni in caso di azionamento dell'impianto di allarme presso il Palazzo di Città
4. I turni di reperibilità saranno predisposti dal Dirigente competente.

Art. 15

Compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL 14.09.2000 (festivi)

1. Resta confermata per l'anno 2020, la la corresponsione dei compensi e delle maggiorazioni ai sensi dell'art. 24 del CCNL 14 settembre 2000.

Art. 16

Indennità di servizio esterno (art. 56 quinquies CCNL 2016/2018)

1. Al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, compete una indennità giornaliera pari a € 1,00 ai sensi dell'art. 56 quinquies del CCNL 2016/2018, secondo la disciplina ivi contenuta.
2. L'indennità di cui al presente articolo compete esclusivamente al personale adibito continuativamente, e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, a servizi esterni di vigilanza e solo in relazione alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno per l'intera prestazione ordinaria giornaliera.
3. Se la prestazione lavorativa nei servizi esterni non copra la durata della giornata lavorativa per effetto della fruizione da parte del dipendente di specifici permessi ad ore, previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva, l'indennità viene riproporzionata tenendo conto solo delle ore effettivamente rese nei servizi esterni.

Art. 17

Indennità di funzione per il personale della Polizia Locale (art. 56-sexies CCNL 2016/2018)

1. L'indennità di cui all'art. 56-sexies del CCNL 2016/2018 viene corrisposta ai dipendenti di categoria "D" appartenenti al Corpo della Polizia Municipale cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di unità operativa semplice (U.O.S.).
2. Le UU.OO.SS. - Uffici, di cui all'art. 5 del Regolamento sull'Ordinamento dei Settori, dei Servizi e degli Uffici sono individuate dalla Giunta Comunale nell'ambito della definizione dell'assetto organizzativo dell'Ente ai sensi dell'art. 48 del D. lgs. N. 267/2000.
3. Qualora la responsabilità di UOS non sia stata assegnata a un dipendente di categoria D e rimanga, pertanto, in capo al Responsabile del Servizio (Unità Operativa Complessa), l'indennità di cui al presente articolo può essere corrisposta a dipendenti di categoria "C" cui sia affidata, con provvedimento formale del dirigente competente, la responsabilità di uno o più procedimenti di particolare rilevanza e/o complessità. Il presente comma può essere applicato per non più di un dipendente per ciascuna UOS.
4. La predetta indennità è determinata in € 2.500,00 annui per il personale di categoria "D" ed in € 2.000,00 annui per il personale di categoria "C"

Art. 18

Compensi servizi Polizia per iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)

1. Resta confermata, anche per l'anno 2020, la disciplina di cui all'art. 26-bis del CCDI 14 settembre 2017.

Art. 19

Incentivi monetari finanziati con i proventi del Codice della Strada (art. 56-quater, c. 1, lett. c) CCNL 2016/2018)

1. A decorrere dal 01.01.2020 la quota dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie destinata dalla Giunta Comunale, ai sensi dell'art. 208 del Codice della Strada, alla erogazione di incentivi monetari collegati ad obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, viene utilizzata per compensare la partecipazione del personale ad appositi piani di lavoro, predisposti dal Dirigente Comandante della Polizia Municipale.
2. A tal fine, trova applicazione la disciplina di cui ai commi 2, 3 e 4 del precedente articolo 12 (piani di lavoro).

Art. 20

Compensi per servizio di notifica per conto di terzi

(art. 54 CCNL 14/9/2000)

1. Resta confermata, anche per l'anno 2020, l'erogazione dei compensi di cui all'art. 10, comma 3, della legge n. 3 agosto 1999, n. 265, secondo la disciplina recata dal Regolamento per la disciplina e la gestione del servizio notifiche in favore di terzi del rimborso spese e dei compensi ai messi, approvato con delibera del Commissario Straordinario n. 203 del 28.12.2005, ove, tra l'altro, si stabilisce che la somma di € 5,88 destinata all'Ente (determinata dal D.M. 3 ottobre 2006) viene ripartita per il 10% al Comune ed per il 90% ai messi notificatori che hanno espletato tale servizio.

Art. 21

Compensi per l'Avvocatura

(art. 9 della L. n. 114 del 2014 - art. 27 CCNL 14/9/2000)

1. Ai fini dell'erogazione dei compensi per l'Avvocatura, per le sentenze con esito favorevole all'Ente, in applicazione del R.D.L. 27 novembre 1933 n. 1578, come integrato dall'art. 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni con L. 11 agosto 2014 n. 114, si rinvia alla disciplina recata dal regolamento di organizzazione e funzionamento dell'avvocatura comunale, approvato con delibera G.C. n. 95 del 26.07.2012, modificata con delibera G.C. n. 140 del 23.04.2015.

Art. 22

Compensi per rilevamenti ISTAT

(art. 70-ter CCNL 2016/2018)

1. Resta confermata anche per il 2020 la erogazione dei compensi, entro il limite del budget indicato al comma 4 dell'art. 1, previsti dall'art. 70-ter CCNL 2016/2018 a coloro che espletano tale attività di rilevazione per conto dell'ISTAT.

Art. 23

Compensi per istruttoria pratiche condono edilizio

1. Resta confermata anche per il 2020 la erogazione dei compensi per l'istruttoria delle pratiche di condono edilizio, entro il limite del budget indicato al comma 4 dell'art. 1.
2. I compensi sono erogati secondo la disciplina normativa e contrattuale vigente.

Art. 24

Compensi per attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni (art. 43 della L. n. 446/97)

1. Al personale impegnato in attività derivanti da accordi, convenzioni e sponsorizzazioni ex art. 43 della L. n. 446/97, e a valere sulle risorse corrisposte dai soggetti terzi, sono riconosciuti compensi incentivanti.
2. Rientrano in tale fattispecie le seguenti attività finanziate con risorse esterne:
 - a) celebrazione matrimoni
 - b) trasporto alunni per attività extrascolastiche
 - c) assistenza fiscale diretta ed altri progetti che saranno individuati dall'A.C.
 - d) utilizzo della sala Biblioteca in orario e giorni in cui è escluso il servizio per manifestazioni, riunioni, eventi ecc.
3. Detti compensi sono erogati sulla base di appositi regolamenti e/o accordi del Comune con soggetti terzi.

Art. 25

Incentivi per funzioni tecniche ai sensi dell'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016

1. Per l'erogazione dei compensi al personale nell'ambito del fondo di cui all'art. 113, co. 2 del D.Lgs. n. 50/2016, le parti rinviando all'apposito regolamento approvato con deliberazione G.C. n. 179 del 26.09.2017.

Art. 26

Incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 del 30.12.2018)

1. Per l'erogazione degli incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 del 30.12.2018), al ricorrere dei presupposti di legge, si fa riferimento alla regolamentazione approvata con delibera G.C. n. 64 del 28.03.2019.

Art. 27

Personale Piano di Zona

3. Resta confermata anche per il 2020 la corresponsione del salario accessorio al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato reclutato per le attività del Piano Sociale di Zona S/2, entro il limite del budget indicato al comma 4 dell'art. 1 e nei limiti delle risorse a ciò destinate dal Piano medesimo.

Art. 28

Buoni pasto

1. L'Amministrazione comunale garantisce, anche per l'anno 2020, l'erogazione dei buoni pasto di cui agli artt. 45 e 46 del CCNL del 14.9.2000, e all'art. 13 del CCNL del 9.5.2006.
2. Per l'applicazione dell'istituto le parti rinviando al regolamento approvato con delibera G.C. n. 374 del 12 dicembre 2014 e successive modifiche.

Art. 29

Norme finali

1. A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente CCI sono inapplicabili tutte le disposizioni dei precedenti contratti decentrati con esso incompatibili.
2. Per tutte le materie e gli istituti non disciplinati dal presente Contratto si applica il CCNL vigente.
3. Sono fatte salve le modifiche che intervengono per effetto della contrattazione del livello nazionale.

Comune di Cava de' Tirreni



Provincia di Salerno

COLLEGIO DEI REVISORI

OGGETTO: CERTIFICAZIONE IN MERITO AL RISPETTO DELLA NORMA DI CUI ALL'ART. 40-BIS, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 165/2001, FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2020.

VERBALE N. 48 DEL 17/11/2020

L'anno 2020, il giorno 17 del mese di novembre alle ore 10,30, presso la sede del comune di Cava de' Tirreni

Sono presenti:

- il Collegio dei Revisori nelle persone di:

Dott. Pasquale Cristiano;

Dott. Luigi Bellissimo;

Dott. Antonio Luciano.

Lo scrivente Collegio, nominato con deliberazione consiliare n. 3 del 16/01/2020

PREMESSO

che in data 12/11/2020 il Collegio ha ricevuto tramite pcc:

- Richiesta parere sull'ipotesi di CCI sulla destinazione del fondo delle risorse decentrate dei dipendenti dell'anno 2020, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e della Circolare della RGS n. 20/2015
- determinazione dirigenziale n. 2239 del 22/10/2020 di costituzione "Fondo risorse decentrate anno 2020";
- determinazione dirigenziale n. 2319 del 29/10/2020 " Rettifica Fondo risorse decentrate anno 2020"
- Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo con ipotesi di destinazione risorse decentrate anno 2020;
- Relazione illustrativa e tecnica finanziaria.



Premesso, altresì, che:

- l'art. 5, comma 3 del CCNL 11.04.1999 per i dipendenti delle Regioni, Province ed autonomie locali, come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.01.2009, prevede che “il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri, sono effettuati dal Collegio dei Revisori;
- l'art. 40 bis, comma 1 del D. Lgs 30.03.2001 n. 165 ha disposto che “il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quella derivante 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”;
- l'art. 40, comma 3 sexies del suddetto Decreto Legislativo prevede che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre a certificazione da parte dell'Organo di controllo di cui all'art. 40 bis, comma 1 del citato Decreto, utilizzando gli schemi all'uopo predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, di intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;
- in data 19.07.2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico finanziaria da certificare dal Collegio dei Revisori, prima dell'autorizzazione della Giunta Comunale alla firma definitiva dell'accordo stesso.

Considerato che:

- l'Ente con determinazione n.2239 in data in data 22/10/2020 ha costituito il fondo di che trattasi, e con determinazione del 29/10/2020 ha apportato una rettifica a causa di un errore materiale commesso, e che pertanto le risultanze finali son le seguenti:

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned in the lower right quadrant of the page.

Comma 1 Risorse Stabili	2020
1) Unico importo consolidato di tutte le risorse decentrate stabili, indicate dall'art. 31, comma 2, del CCNL del 22.1.2004, relative all'anno 2017, come certificate dal collegio dei revisori (art. 67 co. 1 del CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	2.171.799,00
2) Decurtazione delle somme destinate nel 2017 alle Posizioni Organizzative, ai sensi dell'art. 67 del CC	418.437,50
TOTALE RISORSE STABILI (differenza punti 1 e 2)	1.753.361,50

Comma 2 - Incremento del Fondo: L'importo di cui al comma 2 è stabilito incrementato con le seguenti somme:	2020
3) Importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale in servizio alla data del 31.12.2015 a valere, dall'anno 2019	27.622,00
4) Importo pari alle differenze tra gli incrementi a regime di cui all'art. 64 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 in cui decorrono gli incrementi e confluiscono nel fondo a decorrere dalla medesima data (art. 67, c. 2 lett. b, CCNL Funzioni Locali 2016/2018). Tale risorse non sono assoggettate ai limiti di crescita dei fondi previsti dalle norme vigenti (Dichiarazione congiunta n. 5 del CCNL 2016/2018 e nota ARAN n. 12878/2018)	26.842,00
5) Importo corrispondente alla RIA ed assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio nell'anno 2019, 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	16.960,00
TOTALE RISORSE STABILI (A)	1.824.785,50

RISORSE VARIABILI da definire di anno in anno (art. 67 co. 3 e seguenti del CCNL Funzioni Locali 2016/2018)	2020
Risorse variabili incluse nel limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017	
RECUPERO EVASIONE ICI - (ART. 4, C.3, CCNL 2000-2001; ART. 3, C. 57, L.662/1996, ART. 59, C.1, lett. P), D.LGS 446/19	-
NUOVI SERVIZI E RIORGANIZZAZIONI SENZA AUMENTO DOTAZIONE ORGANICA - (ART.15, C.5, CCNL 1998-2001	
MESSI NOTIFICATORI - (Decreto Ministero Finanze 3.10.2006 - art. 67, co. 3 lett. c) CCNL 2016/2018)	4.100
Totale Risorse variabili soggette al limite (B)	4.100

Risorse variabili NON incluse nel limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017	2020
Compensi servizi Polizia per Iniziative di carattere privato (Art. 22, co. 3-bis, D.L. n. 50/2017)	16.500
COMPENSI PER PRODUTTIVITA' FINANZIATA CON PROVENTI DEL CODICE DELLA STRADA - art. 67, co. 3 lett. c) CCNL 2016/2018	39.849
COMPENSI PER ATTIVITA' ISTRUTTORIA CONNESSA AL CONDONO EDILIZIO - (LEGGE n. 326/2003)-art. 67, co. 3 lett. c) CC	25.000
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14/9/2000) - art. 67, co. 3 lett. c) CCNL 2016/2018	117.427
PROGETTI SPECIFICI FINANZIATI CON RISORSE ESTERNE - (ART. 43, L. 449/1997; ART. 15, C.1, lett. D), CCNL 1998-2001) - art. 67, co. 3 lett. c) CCNL 2016/2018	11.400
INCENTIVI TECNICI PER ATTIVITA' DI PROGETTAZIONE - (ART. 113, CO. 2 DEL d. Lgs. n. 50/2016)-art. 67, co. 3 lett. c) CCNL 2016/2018 (*)	265.490
COMPENSI PER RILEVAMENTI ISTAT (CCNL 1.4.99, art. 14, c. 5 - art. 26 DPR 602/1973)	25.000
Incentivi derivanti dal maggiore gettito relativo agli accertamenti dell'IMU e della TARI (art. 1, comma 1091, Legge n. 145 d	34.253
ALTRE RISORSE FINANZIATE DA Enti diversi dal Comune (salario accessorio personale Ufficio di Piano - somma finanziata con fondi regionali, statali e comunitari)	16.703
Totale Risorse variabili NON incluse nel limite di cui all'art. 23 comma 2 D. Lgs. 75/2017 (C)	551.622
TOTALE RISORSE VARIABILE (B+C)	555.722

FONDO "NETTO" DEPURATO DELLE VOCI NON INCLUSE NEL LIMITE DI CUI ALL'ART: 23 COMMA 2 D. LGS. 75/2017 (A+B)	1.824.785,50
---	--------------

totale fondo comprensivo delle voci variabili	2.380.507,77
---	--------------

RIEPILOGO COSTITUZIONE FONDO	2020
TOTALE RISORSE STABILI	1.824.785,50
di cui extra tetto(*)	27.622,00
di cui extra tetto(**)	26.842,00
Totale risorse stabili depurato delle voci extra tetto	1.770.321,50
TOTALE RISORSE VARIABILI	555.722,27
di cui extra tetto (***)	551.622,27
Totale risorse variabili depurato delle voci extra tetto	4.100,00
a) TOTALE fondo al netto delle risorse extra tetto (con somme destinate a P.O. nel 2016 e senza P.O. nel 2020)	1.774.421,50
b) TOTALE fondo al netto delle risorse extra tetto e delle risorse destinate alle P.O. Istituite	1.774.421,50

L
B
C

Le fasi negoziali tra l'ente e i sindacati si sono svolte, nel rispetto dell'art.1, c.9, lett. O del DPCM 24/10/2020, in modalità a distanza, mediante l'impiego della piattaforma informatica Zoom in data 05/11/2020, raggiungendo una ipotesi di riparto del fondo 2020 come da verbale con consenso acquisito con audio registrato.

Rilevato che:

- l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio 2019;
- gli stanziamenti sulla spesa del personale 2020 sono effettuati nel rispetto dei limiti di cui alla media 2011/2013;
- l'ammontare della spesa 2020 rispetta il limite attualmente previsto per l'annualità 2016 di € 1.780.361,50 oltre a quanto previsto per le risorse variabili non incluse nel limite.

Visti:

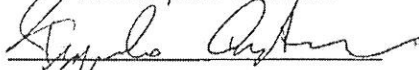
- La relazione predisposta dal Responsabile del Personale congiuntamente al responsabile del Servizio Finanziario ;
- il CCNL attualmente in vigore;
- il D. Lgs. 267/2000;
- il D. Lgs. 165/2001;

il Collegio esprime **parere favorevole** sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio, tuttavia rivela un eccessivo incremento della spesa di parte variabile rispetto alle annualità precedenti, pertanto invita l'amministrazione a corrispondere tali istituti solo dopo avere verificato l'esistenza dei presupposti che ne legittimano l'erogazione.

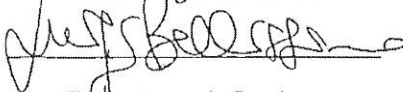
Cava de' Tirreni, li 17/11/2020

L'ORGANO DI REVISIONE

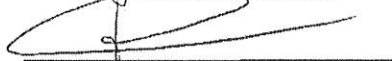
Dott. Pasquale Cristiano



Dott. Luigi Bellissimo



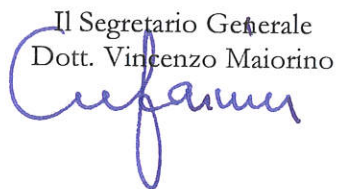
Dott. Antonio Luciano



Delibera G.C. n. 184 del 19/11/2020

Oggetto: Autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Integrativo (CCI) del personale non dirigente per l'anno 2020

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario Generale
Dott. Vincenzo Maiorino


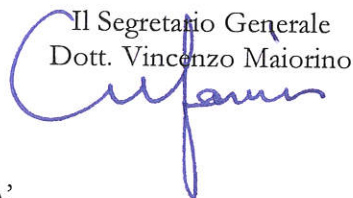
Il Sindaco
Dott. Vincenzo Servalli


PUBBLICAZIONE

Certifico, su conforme dichiarazione del responsabile del procedimento, che la presente deliberazione viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio informatico di questo Comune e vi rimarrà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 32 della L. n. 69/2009.

20 NOV. 2020

Cava de' Tirreni, _____

Il Segretario Generale
Dott. Vincenzo Maiorino


ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione è esecutiva il giorno 19/11/2020

Dopo il decimo giorno dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000)

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, comma 4, D.Lgs. n. 267/2000)

20 NOV. 2020

Cava de' Tirreni, _____



Il Segretario Generale
Dott. Vincenzo Maiorino
