



Comune di Regalbuto

Relazione illustrativa all'Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2019-2021 sottoscritta in data 18/12/2019

(Art.40 comma 3 sexies del D.L.gs n.165 del 30/03/2001)

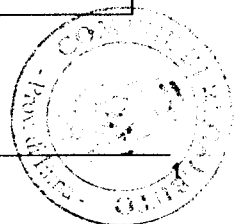
Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema di relazione illustrativa, composta da due moduli:

- 1) illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
- 2) illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali.

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dipendente 2019-2021 sottoscritta in data 18/12/2019.
Periodo temporale di vigenza	2019-2021
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Cataldo La Ferrera -Segretario Comunale-</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): R.S.U.: UIL FPL - CISL FP - DICCAP</p> <p>Rappr. Prov.li OO.SS. (elenco sigle): FP CGIL - CISL FP - UIL FPL - DICCAP</p> <p>Firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU: CISL FP, UIL FPL, OO.SS. Prov.li: UIL FPL</p> <p>Firmatarie del contratto: _____</p>
Soggetti destinatari	<u>Personale non dirigente</u>
Materie trattate dal contratto integrativo	Materie demandate alla contrattazione integrativa ai sensi dell'art.7 del CCNL 2016-2018 del 21.05.2018.



Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori.
		Nel caso l'Organo di controllo interno effettui rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda, da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del D.L.gs. 150/2009? Sì, il Piano della Performance è stato approvato.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.11 c. 2 del d.lgs. 150/2009? Art.11 abrogato dal D.L.gs 33/2013 art.52
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs. 150/2009? Art.11 abrogato dal D.L.gs 33/2013 art.52
		Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art.14, comma 6 del d.lgs. n.150/2009 ? No
Eventuali osservazioni :		

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

Art. 1. Finalità

Il contratto decentrato integrativo vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti.

Art. 2 – Campo di applicazione

Il contratto decentrato integrativo si applica a tutto il personale dipendente, con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Art. 3 - Vigenza e ambiti del contratto

Il presente contratto si applica per il triennio 2019-2021. I contenuti del contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, si intendono rinnovati tacitamente di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo CCDI che ne definirà per l'anno di riferimento i nuovi importi.

Art.4 -Criteri generali relativi alla incentivazione della Performance (cd. Produttività)

Le risorse destinate alla performance sono utilizzate per erogare compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione.

La produttività è finalizzata alla promozione di effettivi miglioramenti nei livelli di efficienza, efficacia e di qualità dei servizi mediante la realizzazione nell'ambito del normale orario di servizio dei dipendenti di attività e di progetti strumentali di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati.

Vengono definiti i criteri generali relativi alla incentivazione della Performance (cd. produttività)

Art.5 Incentivazione collegata alla performance

Vengono disciplinati i criteri di ripartizione alle singole strutture operative, delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (cd. performance), nonché le modalità di corresponsione dei relativi compensi in funzione della realizzazione degli obiettivi assegnati ai Settori.

La valutazione del raggiungimento degli obiettivi assegnati ai dipendenti è effettuata dai Responsabili di Settore sulla base dei criteri definiti nel Sistema di Valutazione approvato dall'Ente. Tali criteri, in applicazione delle indicazioni definite dal D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i., si articolano attraverso la valutazione dell'apporto individuale al raggiungimento degli obiettivi, della competenza professionale, dei comportamenti organizzativi e della performance organizzativa della struttura.

Art. 6 - La ripartizione dei compensi legati alla performance individuale

I compensi legati alla performance individuale, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro-capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti assegnati al settore.

Art. 7 Indennità condizioni lavoro

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono individuate le condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio e maneggio valori. I destinatari di tale indennità sono i dipendenti non titolari di posizione organizzative che svolgono attività disagiate e/o esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute e/o implicanti il maneggio di valori.

L'erogazione dell'indennità condizioni lavoro è effettuata dal Responsabile di Settore, previa attestazione e relazione sull'attività disagiata, esposta a rischi o implicanti il maneggio di valori espletata dal dipendente.

Art.8-Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono disciplinati i criteri per la corresponsione dei compensi per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

L'indennità per specifiche responsabilità viene attribuita ai soggetti che ricoprano in modo prevalente, una o più posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità di seguito specificate: istruttoria di procedimenti (amministrativi o erogativi) di particolare complessità o di rilevante responsabilità; coordinamento di uffici o gruppi di lavoro; conduzione di sistemi relazionali complessi. La liquidazione compete ai responsabili di settore previa valutazione annuale in base al punteggio ottenuto in applicazione ai parametri individuati nell'accordo decentrato, nei limiti delle risorse assegnate a ciascun settore di attività,

Art.9- Particolari responsabilità del personale attribuite con atto formale degli enti

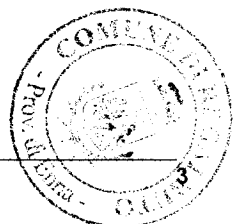
Gli incentivi, previsti dall'art.70 quinquies c.2 del CCNL 21 maggio 2018 sono destinati a compensare le specifiche responsabilità del personale a cui, con atto formale siano state attribuiti le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità: qualifiche di ufficiale di stato civile e anagrafe, di ufficiale elettorale ; responsabile dei tributi,; funzioni di ufficiale giudiziario; specifiche responsabilità affidate con atto formale al personale addetto ai servizi di protezione civile.

Art.10 - Compensi per il personale della polizia locale che svolge servizio esterno

Vengono disciplinate le modalità di corresponsione dei compensi al personale della polizia locale che rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in modo continuativo all'esterno, intendendo come tale l'attività svolta per almeno il 90% dell'impegno orario all'esterno.

Art.11- Remunerazione del personale della polizia locale che svolge attività aggiuntive finanziate da privati

Vengono disciplinate le modalità di corresponsione dei compensi al personale della polizia locale che rende prestazioni aggiuntive relative alla sicurezza ed alla fluidità della circolazione necessarie per lo svolgimento di servizi c.d. in conto terzi ed i cui oneri sono sostenuti da privati.



Art.12- Criteri delle forme di incentivazione della incentivazione di cui all'art.113 del D.Lgs n.50/2016

La ripartizione delle risorse di cui all'art.113 del D.Lgs. n.50/2016 è disposta secondo quanto previsto nel Regolamento approvato con delibera di G.M. n.31 del 16/02/2017.

Art.13- *Criteri incentivazione del personale dell'ufficio tributi per il maggiore gettito ICI*

Vengono definiti i criteri per la corresponsione degli incentivi al personale dell'Ufficio Tributi che partecipa alle attività relative all'I.C.I. al quale è attribuita una quota del maggiore gettito che non derivi da aumenti di aliquote o da provvedimenti normativi, ma dalla attività di contrasto alla evasione, elusione ed erosione.

- Criteri per la ripartizione del fondo miglioramento dell'efficienza dei servizi di polizia municipale di cui all'art 13 della L.R. 17/90

Vengono definiti i criteri di incentivazione del personale di Polizia Municipale che partecipa all'attuazione del Piano miglioramento dei servizi di Polizia Municipale di cui alla L.R. n.17/90 art.13.

Art. 14 – Piani di razionalizzazione e risparmio

Vengono definiti i criteri per la ripartizione delle risorse destinate al fondo per la contrattazione decentrata derivanti da risparmi conseguiti a seguito della realizzazione dei piani di razionalizzazione ex art.16 D.L. n.98/2011.

Art.15 - Ripartizione del fondo per le risorse decentrate

La ripartizione del fondo per le risorse decentrate è effettuata nel rispetto dei principi e delle procedure stabilite dalla contrattazione collettiva nazionale di lavoro.

Art.16 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

Vengono disciplinate le modalità di corresponsione dell'indennità di reperibilità.

Art.17- Arco temporale per l'avvicendamento equilibrato dei vigili ai fini dell'erogazione della indennità di turno

Viene disciplinata su base trimestrale la distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni ai fini del riconoscimento della indennità di turno.

Art.18 - Criteri generali per la determinazione della indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

La misura della indennità di risultato delle posizioni organizzative, fermo restando che a questo fine sono destinate risorse in misura pari al 20% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio delle posizioni organizzative, è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance, con particolare riferimento al grado di raggiungimento degli obiettivi programmati ed assegnati alle P.O. (performance).

Art.19- Correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di posizione organizzativa

Si prevede che nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di euro 20.000, la retribuzione di risultato ai destinatari di incarichi di posizione organizzativa è ridotta del 30%.

Art. 20 - Progressione economica orizzontale

Le progressioni sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti. e possono essere attuate solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili nella parte stabile che le finanzia permanentemente.

Art. 21 - *I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali*

Vengono disciplinati i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie.

Art. 22- Fasce di flessibilità orarie

Vengono disciplinate le fasce orarie di flessibilità in entrata ed in uscita dell'orario di lavoro.

Art. 23 – La banca delle ore

È istituita la Banca delle ore, nella quale confluiscono su richiesta del dipendente le ore di prestazioni di lavoro straordinario debitamente autorizzate, entro il tetto di 90 ore annue, da utilizzarsi entro il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Art.24- Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili

Il Comune tutela la salute e la sicurezza dei lavoratori attraverso il monitoraggio, la prevenzione e la costante verifica dell'applicazione delle vigenti disposizioni di legge in materia, con specifico riferimento al D.Lgs. 81/2008.

Art.25 - Pari opportunità

Vengono individuate le misure che tendono a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, tenendo conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia.

Art. 26 – Orario multiperiodale

Vengono disciplinate le modalità per l'espletamento dell'orario multiperiodale di cui all'art. 25 del CCNL 21 maggio 2018.

Art. 27 – Arco temporale per la verifica del rispetto del tetto massimo di 48 ore settimanali

Viene definito l'arco temporale entro cui ai sensi dell'art.22 c.2 del CCNL 21 maggio 2018, deve essere verificato il rispetto del tetto orario massimo di 48 ore medie settimanali.

Art.28 - Individuazione delle gravi condizioni familiari che consentono l'elevazione del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale (25%) di un ulteriore 10%

Sono individuate le situazioni che consentono l'incremento del contingente massimo di rapporti di lavoro a tempo parziale in presenza di gravi condizioni familiari

Art.29 - Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione di servizi

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali.

Art.30- Integrazione dei criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

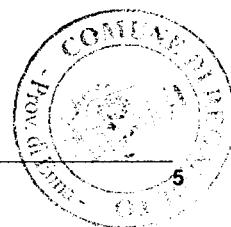
Sono individuati i criteri per la individuazione del personale esentato dai turni notturni

Art.31 – Destinazione di una quota parte del rimborso spese per notificazione di atti dell'amministrazione finanziaria per essere finalizzata all'erogazione di incentivi alla produttività a favore dei messi notificatori

Vengono definite le modalità per la destinazione di una quota parte dei rimborsi spese per ogni notificazione di atti dell'Amministrazione finanziaria al fondo per essere finalizzata all'erogazione di incentivi di produttività a favore dei messi notificatori.

Art.32 - Modalità di applicazione del trattamento accessorio collegato al raggiungimento degli obiettivi al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale

Vengono definite le modalità di corresponsione del trattamento accessorio al personale a tempo parziale.



Art. 33- Servizi minimi essenziali

Vengono definite le modalità per contemperare l'esercizio del diritto di sciopero con il godimento dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati, alla vita, alla salute, alla libertà, alla sicurezza, alla libertà di circolazione, all'assistenza e previdenza sociale, all'istruzione e alla libertà di comunicazione.

Art.34 - Elevazione del limite massimo individuale delle prestazioni di lavoro straordinario

Vengono definite le modalità per l'elevazione del limite massimo individuale per lavoro straordinario di cui all'art.14 del CCNL 1 aprile 1999 può essere elevato oltre le 180 ore annue.

Art.35- I piani di welfare integrativo

Vengono definite le modalità per l'attivazione di benefici in favore dei dipendenti e/o delle loro famiglie.

Art.36 - Le attività di formazione

L'ente si impegna a dare corso ad iniziative di formazione ed informazione del personale attraverso la adozione di uno specifico piano nel quale viene garantita la possibilità di partecipazione di tutti i dipendenti

Art. 37 Integrazione della parte variabile del fondo

L'integrazione della parte variabile con le risorse di cui all'art.67 c.3 lett. h), e del c. 4, del CCNL 21 maggio 2018 è decisa, una volta che queste risorse siano state previste nel bilancio preventivo, dalla contrattazione collettiva decentrata integrativa che si esprime con la formulazione di una specifica intesa che costituisce a tutti gli effetti una disposizione contrattuale e che di regola precede l'avvio delle trattative per la stipula del contratto collettivo decentrato integrativo.

Art. 38 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo

Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

Art. 39 Norme finali

Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate definito con accordo annuale relativo al 2019:

Le risorse decentrate vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
-- Indennità di turno, indennità condizioni lavoro	€. 14.400,00
--Indennità condizioni lavoro	€ 3.300,00
-- Compensi per specifiche Responsabilità	€. 19.600,00
--Compensi per particolari responsabilità	€. 900,00
.. Indennità lavoro esterno	€. 2.300,00
-- Compensi correlati alle risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione delle prestazioni del personale	€27.965,25
--Performance organizzativa	<u>€. 22.895,59</u>

Totale	€. 91.360,84
---------------	---------------------

C) effetti abrogativi impliciti**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

I compensi relativi alla performance verranno erogati a seguito di valutazione da parte dei dirigenti del personale dipendente secondo i criteri previsti nel Sistema di valutazione della performance del personale approvato con delibera di G.M. n.195/2014, ed a seguito del raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano della Performance approvato con delibera di G.M. n.88/2019.

Le diverse indennità disciplinate dal C.C.D.I. verranno erogate dai dirigenti sulla base dei criteri definiti in sede di contrattazione decentrata previa valutazione ed attestazione relativa alle attività espletate dai dipendenti .

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

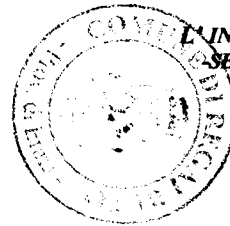
L'ipotesi di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato Integrativo, sono posti in stretta correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale e sono finalizzati al miglioramento ed accrescimento delle prestazioni del personale nell'erogazione dei servizi già espletati ed assicurati in modo continuativo o implementati per far fronte a specifiche e contingenti situazioni.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Regalbuto, 19.12.2019



INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI
SETTORE AFFARI GENERALI, PERSONALE
(Dott.ssa Angela L'Episcopo)

Angela L'Episcopo

