



Comune di Regalbuto

Relazione illustrativa all' Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo anno 2016 sottoscritta in data 14/11/2017

(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 anno 2016 sottoscritta in data 14/11/2017.
Periodo temporale di vigenza	Anno 2016
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott. Giuseppe Romano -Segretario Comunale-</p> <p>Componenti - Responsabili di Settore: -Dott.ssa Giuseppina Paternò -Responsabile del Settore Amministrativo-Sociale -Rag. Di Benedetto Maria Grazia -Responsabile del Settore Economico-Finanziario -Carambia Vincenzo – Responsabile Settore Polizia Municipale - Ing. Rocco Libiano – Responsabile del Settore LL.PP., Manutenzione</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 - CSA Regioni e autonomie locali</p> <p>Firmatarie della preintesa (elenco sigle): RSU: CISL FP, UIL FPL, DICCAP. OO.SS. Prov.li: UIL FPL, CISL FP, CGILFP</p> <p>Firmatarie del contratto:</p>
Soggetti destinatari	

		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie b) Criteri generali delle metodologie di valutazione c) Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale d) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016 e) Fattispecie, criteri generali, valori e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi accessori "Indennità" relativi alle finalità previste nell'art.17 c.2, lettera a), d), f), i), k) del CCNL 01/04/1999. f) Pari opportunità g) Linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro ecc.. h) Banca delle ore ecc..
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e	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? Con delibera di G.M. n.195 del 30/12/2014 è stato approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il Piano della Performance è stato approvato con delibera di G.M. n.102/2017.
		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?
		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. Quadro normativo e contrattuale

Viene riepilogata la vigente normativa in materia di contrattazione decentrata integrativa.

Art. 2 Finalità

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

Art. 3 - Oggetto e durata del contratto decentrato integrativo

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.

Il C.C.D.I. ha validità per l'anno 2016 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo C.C.D.I., salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

Art. 4 - Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I.

Vengono definite le procedure per la sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo.

Art. 5 - Strumenti di premialità

Vengono individuati i seguenti strumenti di premialità:

- a) compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività");
- b) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata;
- c) specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente riconducibili alle previsioni dell'art.15 c.1 lett.d) e k) del CCNL 01.04.1999.

Art.6 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Vengono individuati i seguenti criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

- a) corrispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;
- b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;
- c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;
- d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

Art.7 Criteri generali delle metodologie di valutazione

Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le amministrazioni locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese.

Art.8 -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)

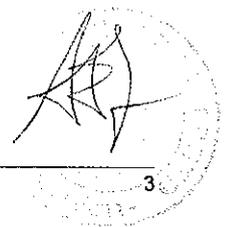
Art.9 Incentivazione collegata alla performance

Vengono disciplinati in applicazione dell'art.4, comma 2, lettera b) del CCNL dell'1.4.1999 i criteri di ripartizione alle singole strutture operative, delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi (cd. performance).

Risorse destinate alla performance

€ 10.197,58

Art.10 - Quantificazione delle risorse



La determinazione annuale delle risorse da destinare all'incentivazione del merito, allo sviluppo delle risorse umane, al miglioramento dei servizi, alla qualità della prestazione ed alla produttività nonché ad altri istituti economici previsti nel presente contratto è di competenza dirigenziale.

Art. 11 - 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. 12 - Progressione economica orizzontale

Relativamente all'anno 2016 non vengono destinate risorse per nuove progressioni economiche orizzontali.

Art.13 -14 Disciplina attribuzione indennità - Principi generali

Vengono definiti i principi generali e le condizioni di lavoro che danno diritto all'erogazione dei compensi accessori "indennità".

Art.15 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di turno

Per la disciplina della predetta indennità si fa riferimento all'art.22 e alla Dich. Congiunta n°6 del CCNL del 14.09.00.

L'indennità di turno viene prevista relativamente al Servizio di Polizia Municipale la cui struttura operativa prevede un orario di servizio giornaliero superiore a 10 ore.

Le prestazioni lavorative svolte in turnazione, ai fini della corresponsione della relativa indennità, devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da far risultare una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni effettuati in orario antimeridiano, pomeridiano e, se previsto, notturno, in relazione alla articolazione adottata nell'ente.

Risorse destinate alla remunerazione della turnazione

€.18.149,34

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

L'indennità di rischio, in applicazione della disciplina dell'art.37 del CCNL del 14.9.2000, è corrisposta al personale che offre la propria prestazione lavorativa in continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità professionale e compete solo per i giorni di effettiva esposizione al rischio

In sede di contrattazione decentrata integrativa vengono individuate le prestazioni di lavoro che per le condizioni ambientali e di lavoro in cui sono costretti ad operare comportano diretta e continua esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale quali ad es.: adibizione a cucine di grandi dimensioni, esercizio di trasporto con scuolabus/bus urbano, contatto con catrame, bitume, fuligine, lavori di manutenzione stradale e segnaletica in presenza di traffico, lavori in fogne, canali, pozzi attività boschive di taglio o esbosco, impiego di antiparassitari etc.

Risorse destinate al pagamento dell'indennità di rischio

€. 3.450,00

Art.17 - Risorse destinate al pagamento dell'indennità di reperibilità

L'istituto della reperibilità è disciplinato dall'art.23 del CCNL 14.09.00 come integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001. Relativamente al 2016 non risultano destinate risorse.

Art.18 -Risorse destinate al pagamento dell'indennità di maneggio valori

L'indennità maneggio valori viene prevista relativamente agli Agenti Contabili formalmente individuati dall'Ente, adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa mensili e che rispondano di tale maneggio (es. l'Economo comunale). Per la disciplina si rimanda a quanto previsto dall'art.36 del CCNL del 14.9.2000.

Tale indennità è graduata in relazione all'importo medio mensile di cassa dei valori maneggiati e varia da un minimo di €0,50 giornaliero ed un massimo di €1,55 giornaliero.

Risorse destinate al pagamento della relativa indennità

€. 600,00

Art. 19 - Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità

L'indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art.17 c.2, lett.f) del CCNL del 1.4.1999 e s.m.i. è riconosciuta ai soggetti che ricoprono in modo prevalente una o più posizioni di lavoro caratterizzate da particolari e specifiche responsabilità di seguito specificate: istruttoria di procedimenti (amministrativi o erogativi) di particolare complessità o di rilevante responsabilità; responsabilità di rendicontazione di significative risorse economiche; coordinamento di uffici o gruppi di lavoro; conduzione di sistemi relazionali complessi.

Risorse destinate al pagamento della relativa indennità

€. 12.600,00

Art. 20 Risorse destinate all'esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità

Ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni di Ufficiale di Stato Civile e Anagrafe, Ufficiale Elettorale, così come individuati dall'art.17, c.2, lett. i) del CCNL del 1.4.1999, integrato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004, è riconosciuta una indennità pari ad €. 300,00 annuali.

Risorse destinate al pagamento della relativa indennità

€. 900,00

Art.21 - Risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati

Ai sensi di quanto previsto dall'art.4 c.2 lett.c) del CCNL dell'1.4.1999 vengono definiti i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate dall'art.15 c.1 lett.k) del CCNL 01/04/1999, risorse che specifiche disposizioni di legge destinano all'incentivazione del personale quantificate nel fondo di cui all'art.31 del CCNL del 2.1.2004 quali:

- Incentivi destinati alla progettazione di cui al D.L.vo 163/2006 e s.mi., per le quali si rimanda ad apposito regolamento per il conferimento degli incarichi relativi a prestazioni in materia di lavori pubblici, nonché per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione..

- Incentivo I.C.I. di cui all'art.3 c.57 della L.662/1996 e art.59 c.1 lett.p) D.L.vo 446/1997, pari al 3% delle somme complessivamente accertate e riscosse con le azioni di controllo.

Art.22 -Ripartizione del fondo destinato per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività a seguito del processo di depurazione

Sintesi della ripartizione del fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, al netto delle risorse destinate al finanziamento dell'indennità di comparto, delle progressioni economiche nella categoria già effettuate, e delle riclassificazioni previste dal CCNL del 31.3.1999 e dall'art. 31, comma 7, del CCNL del 14.9.2000.

Art. 23 -Organizzazione e gestione del rapporto di lavoro

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs.165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 150/2009, la disciplina degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro, quali le implicazioni connesse alle innovazioni organizzative, i criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro, non sono più oggetto di contrattazione, a seguito della implicita disapplicazione delle norme dei contratti nazionali.

Art. 24 -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.25 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.

Per l'attuazione delle iniziative necessarie per facilitare l'attività dei dipendenti disabili le parti si incontrano almeno una volta all'anno per verificare le iniziative assunte, anche sulla base delle proposte del CUG, e per avanzare specifiche proposte ovvero, per le parti rimesse alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, per adottare specifiche misure.

Art.26 - 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. 27 - 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. 28 - 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. 29 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. 30 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

Le risorse decentrate vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, c.2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€. 0,00
Art. 17, c.2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	€. 0,00
Art. 17, c.2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€. 22.199,34
Ind. direzione ex 8° q.f. personale non incaricato P.O.	
Art. 17, c.2, lett. f) – indennità per specifiche Responsabilità	€. 12.600,00
Art. 17, c.2, lett. i) – indennità per particolari responsabilità	€. 900,00
Art. 17, c.2, lett.g) – Compensi correlati alle risorse indicate nell'art.15, c.1, lett.k) (Incentivo Tecnico ex D.L.vo 163/2006 - Incentivo ICI ex D.L.vo n.446/1997, Inc. Contenzioso Tributario, Fondo efficienza servizi di Polizia Municipale ex art.13 della L.R. n.17/90)	€. 27.800,69
Art.17, comma 2, lett. a) – produttività/ performance	€. 10.197,58
Totale	€. 73.697,61

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999 e s.m.i.

C) effetti abrogativi impliciti

Il CCDI relativo all'anno 2016 sostituisce integralmente i CCDI precedenti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le diverse Indennità di salario accessorio regolate dall'accordo decentrato: Indennità di turno, Ind. di reperibilità, Ind. di Rischio, Ind. Maneggio Valori etc., sono erogate in base a quanto previsto dalle norme contrattuali.

Relativamente al 2016 non risultano adottati i seguenti atti previsti dal Sistema di Valutazione del personale approvato con delibera di G.M. n.195 del 30/12/2014, propedeutici per la corresponsione dei compensi relativi alla performance:

- Piano generale triennale di sviluppo
- Piano dettagliato annuale degli obiettivi
- Piano delle performance
- Piano dettagliato annuale degli obiettivi per il personale non incaricato di posizione organizzativa.

Non potranno pertanto essere erogati i compensi relativi alla performance, ne è possibile attestare la coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità

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

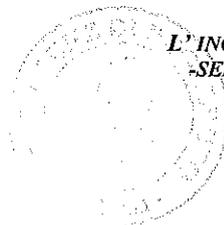
L'ipotesi di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2016.

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

Regalbutto, 21/11/2017



L'INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI
SERVIZIO AFFARI GENERALI, PERSONALE
(Dott. Giuseppe Romano)

