



COMUNE DI GRATTERI

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Relazione illustrativa
Del 13/02/2020

Modulo 1, Scheda1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti delle legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi CCDI :03.12.2019 CCDI definitivo: 13/02/2020
Periodo temporale di vigenza	- Anno 2019 - Parte Economica
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica (ruoli/ qualifiche ricoperti) Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza – Segretario comunale – Presidente Delegazione trattante - PRESENTE; Ing. Giuseppa Castiglia – Responsabile Area Urbanistica, Lavori pubblici, Servizi manutentivi – Componente - PRESENTE; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) OO.SS. TERRITORIALI: CISL FPS, CGIL FP, UIL FPS e CSA Regioni Autonomie Locali Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa DEL 03/12/2019: <u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u> <input type="checkbox"/> X CGIL FP <input type="checkbox"/> CISL FP <input type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> CSA Regioni Autonomie Locali <u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u> <input type="checkbox"/> X Mazzola Giuseppe <input type="checkbox"/> X Tornabene Maria <input type="checkbox"/> X Sapienza Maria Andreana Organizzazioni sindacali firmatarie del CCDI-ECONOMICO DEFINITO PER L'ANNO 2019, DEL 13/02/2020: <u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u> <input type="checkbox"/> X CGIL FP <input type="checkbox"/> CISL FP <input type="checkbox"/> UIL FPL <input type="checkbox"/> X CSA Regioni Autonomie Locali <u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u> <input type="checkbox"/> Mazzola Giuseppe

		<input checked="" type="checkbox"/> X Tornabene Maria <input checked="" type="checkbox"/> X Sapienza Maria Andreana <input type="checkbox"/> Di Francesca Antonino
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di Gratteri a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo – Parte economica (descrizione sintetica)		Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019 e nello specifico: - ART.68, Lett. a) e b) - PERFORMANCE (organizzativa – individuale); - ART. 70 Bis – INDENNITA' CONDIZIONE DI LAVORO (Attività disagiate- attività esposte a rischi – attività impicanti il maneggio di valori); - COMPENSO AGGIUNTIVO PER SERVIZIO PRESTATO NEL GIORNO DEL RIPOSO SETTIMANALE (domenica); - ART. 70- quinquies, c. 2 e seguenti,– COMPENSO SPECIFICHE RESPONSABILITA' Art.68, lett. h) COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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	Il Revisore Unico dei conti: <ul style="list-style-type: none"> • con Verbale n.15 del 30/11/2019 esprime "<i>parere favorevole</i>" in ordine alla compatibilità finanziaria della costituzione del Fondo risorse decentrate – anno 2019; • con Verbale n. 16 del 17/12/2019 all'ipotesi di contratto integrativo decentrato anno 2019 siglato il 03/12/2019 per l'utilizzo delle risorse decentrato anno 2019.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- Con deliberazione di Giunta Municipale n.11 del 21.02.2019 è stato aggiornato il Piano della Performance per l'anno 2019; - Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 13 del 03.06.2019 è stato approvato il DUP 2019/2021; - Con deliberazione del Consiglio Comunale n.14 del 03.06.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2019/2021; E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.10 del D.Lgs n.33/2013? Si, con deliberazione GM n.5 del 24/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e trasparenza, confermato per l'anno 2019 con la deliberazione della G.C. n. 2 del 16/01/2019.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione corrispondente agli abrogati commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs 150/2009? Si

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV o da analoga struttura ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>La G.C. con deliberazione n. 11 del 21.02.2019 ha aggiornato il Piano delle Performance per l'anno 2019. Il Nucleo di Valutazione ha espresso parere positivo sul sistema di misurazione e valutazione della performance – anno 2019 il 21.01.2019, ai sensi dell'art.7, comma 1, D.Lgs n. 150/2009 come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.</p> <p>La Relazione Finale sulla Performance 2019 sarà validata dal componente monocratico del Nucleo di Valutazione e sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, entro il 30 giugno 2020, nella sezione Amministrazione Trasparente, nella sottosezione Performance – Relazione sulla Performance.</p>
--	--	---

Gratteri, li 13 febbraio 2020

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO/FINANZIARIA – TRIBUTI
f.to Dr. Antonino Guzzio

Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione all'utilizzo del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali, altre informazioni utili.

ILLUSTRAZIONE DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO INTEGRATIVO – PARTE ECONOMICA - ANNO 2019

Preliminarmente le Parti (pubblica e sindacale) hanno preso atto che con determinazione del Responsabile dell'Area Economico/Finanziaria – Tributi n. 53 del 21.11.2019, registro generale n.455 del 25.11.2019, è stato costituito il Fondo risorse decentrate – Anno 2019.

Si dà atto che:

- per l'anno 2019, il Fondo tendenzialmente costituito in complessivi € 69.068,23 (€ 65.674,25 – Risorse stabili e € 3.393,98 –Risorse variabili) viene decurtato dell'importo di € 11.864,60 per raggiungere la soglia prevista dall'art.23, comma 2, del d.lgs n.75/2017, quindi, l'importo sottoposto alla certificazione è di € 57.203,63.
- per l'anno 2019, le Risorse non regolate specificatamente dal CCDI, risultano essere di complessivi € 36.479,06 (Risorse stabili + Risorse Variabili) di cui: € 28.789,48 per le PEO; € 7.356,00 per l'indennità di comparto; € 333,58 quale Assegno ad personam personale riclassificato;
- per l'anno 2019, le ulteriori risorse disponibili per la contrattazione sono determinate in complessivi € 20.724,57.

Le Parti (Datoriale e Sindacale) dopo avere analizzato i singoli istituti economici previsti dall'art.68 del CCNL 2016-2018 hanno concordato di utilizzare il Fondo risorse decentrate 2019 come segue:

- ART. 68, Lett. a) e b) PERFORMANCE per l'importo complessivo di € 15.677,77;
- ART. 68, Lett. c) di cui all' ART. 70 Bis – INDENNITA' CONDIZIONE DI LAVORO, per l'importo di €2.513,70;
- ART.68, Lett. d) - COMPENSI di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000, sostituito dall'art.14 deL CCNL 5.10.2000 – (servizio reso in giorno festivo), per l'importo di € 1.733,10;
- ART.68, Lett. e) Art.70-QUINQUIES, comma 2 e seguenti COMPENSO SPECIFICHE RESPONSABILITA' – per l'importo complessivo di € 700,00;
- ART.68, Lett h) -CPMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI, per l'importo complessivo di € 100,00

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate – ANNO 2019
(Art. 68, CCNL 2016 – 2018):

- Risorse NON regolate specificatamente dal CCDI, di cui all'art. 68, comma 1:

- PEO , con i relativi aumenti contrattuali, dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato	€ 28.789,48
- Indennità di COMPARTO dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato	€ 7.356,00
- Assegno ad personam personale riclassificato	€ 333,58
Totale complessivo ...	€ 36.479,06

- Risorse destinati agli istituti di cui all'art. 68, comma 2, dalla lett. a) alla lett. j):

DESCRIZIONE ISTITUTI		RIPARTO ANNUALE
ART. 68, Lett. a) e b) PERFORMANCE	a) organizzativa	€ 15.677,77
	b) individuale	
ART. 68, Lett. c) di cui all' ART. 70 Bis – INDENNITA'	a) Attività disagiate €.	€ 2.513,70
	b) Attività esposte a rischi..... €	
	c) Attività implicanti il maneggio di valori €	

CONDIZIONE DI LAVORO	
ART.68, Lett. d) - REPERIBILITA'	
ART.68, Lett. d) - COMPENSI di cui all'art. 24, comma 1, CCNL 14.9.2000, sostituito dall'art.14 del CCNL 5.10.2000 – (servizio reso in giorno festivo)	€ 1.733,10
ART.68, Lett. e) - Art.70-QUINQUIES, comma 1, COMPENSO SPECIFICHE RESPONSABILITA' al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 13 e seguenti.	
ART.68, Lett. e) Art.70-QUINQUIES, comma2 e seguenti COMPENSO SPECIFICHE RESPONSABILITA' -Ufficiale stato civile, ede anagrafe, resp. Tributi, archivisti informatici, uffici per le relazioni con il pubblico, formatori professional , personale addetto ai servizi di protezione civile, ufficiale giudiziario attri. ai messi notificatori.	€ 700,00
ART.68, Lett. f) - INDENNITA' DI FUNZIONE di cui all'art.56-sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art.56 -quater UTILIZZO DEI PROVENTI DELLE VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA	
ART.68, Lett. g) - COMPENSO previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. c.), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70- ter. (ISTAT)	
ART.68, Lett h) -COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art.67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.9.2000	€ 100,00
ART.68, Lett. i)- COMPENSI AL PERSONALE DELLE CASE DA GIOCO	
ART.68 , Lett.j) - PROGRESSIONI ECONOMICHE, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.	
Totale complessivo...	€ 20.724,57

C) Effetti abrogativi impliciti: NESSUNO

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

Con la deliberazione della G.C. n. 11 del 21.02.2019 è stato aggiornato il Piano della Performance per l'anno 2019. Negli enti locali, ai sensi dell'art.169, comma 3, del TUEL, il Piano degli Obiettivi e il Piano della Performance sono unificati organicamente nel PEG;

Il Piano della performance 2019, prevede la realizzazione e il raggiungimento di determinati obiettivi che si riassumono per ogni Area, come di seguito:

AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO ASSISTENZIALE

Obiettivi specifici	Descrizione
1. Organizzazione e supporto convegni e manifestazioni estivi a scopo turistico	Predisposizione degli atti necessari alla realizzazione dei convegni e delle manifestazione turistiche
2. C.C.D.I.	Contratto collettivo decentrato integrativo
3. Performance	Atti propedeutici ad articolare la gestione della performance (misurazione e valutazione della performance- N.V.) nel rispetto della trasparenza e della normativa vigente
4. Servizi alle persone con disagio sociale	Procedure dirette a fornire sostegno ed erogazione dei servizi agli anziani e ai disabili
5. Miglioramento del servizio di mensa scolastica	Procedure dirette all'ottimizzazione del servizio
6. Stabilizzazione	Predisposizione degli atti amministrativi per il superamento del precariato in applicazione dell'art.20, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017, art.3 della L.R. n.27/2016 e art.26 della L.R. 8/2018
7. Vigilanza del Territorio	- Vigilanza del territorio in occasione di eventi e manifestazioni varie

- Suap	organizzate (turistiche, sportive, culturali e religiose). - Pubblicazione Avviso rilascio licenze autonoleggio
8. Obiettivi anticorruzione Trasparenza amministrativa	Inserimento nel sito della trasparenza degli atti di competenza (scheda Anac allegata al Piano anticorruzione)

AREA ECONOMICO/FINANZIARIA - TRIBUTI

Obiettivi specifici	Descrizione
1. Approvazione bilancio di previsione 2019 2. Consuntivo 2018 3. Costituzione Fondo risorse decentrate 2019	Approvazione entro i termini di legge del bilancio 2019 e del Consuntivo 2018
4. Accertamento, riscossione e recupero evasione dei tributi comunali	- Rispetto dei tempi per l'emissione degli avvisi di accertamento; - Definizione e miglioramento banche dati - Verifiche dirette ad incrementare il gettito tributario - Emissioni avvisi di accertamento: IMU 2013 e TARI 2013 e seguenti
5. Recupero e Controllo Nuove utenze	- Aggiornamento toponomastico del Ruolo; - Controllo dei fabbricati presenti in banca dati del Comune ed assenti in catasto e viceversa.
6. Obiettivi anticorruzione Trasparenza amministrativa	Inserimento nel sito della trasparenza degli atti di competenza (scheda Anac allegata al Piano anticorruzione)

ARIA URBANISTICA, LAVORI PUBBLICI , SERVIZI MANUTENTIVI

Obiettivi specifici	Descrizione
1. Lavori pubblici 2. Urbanistica	- Bando affidamento Casa di riposo. - Efficientamento pubblica illuminazione. - Progettazione e direzione cantieri . - Partecipazione bando di cui all'Assessorato all'Agricoltura, Sviluppo rurale e della spesa mediterranea pubblicato nella GURS N. 46 del 27.10.2017 – Sottomisura 8.5 di cui al progetto di Sistemazione della sentieristica a servizio della Grotta Grattara e contrada Galasso. - Sicurezza Scuola. - Interventi migliorativi alla struttura sportiva. - Manutenzione strade mediante accordo quadro. - Art.1 Legge 30.12.2018, n. 145 – realizzazione di investimenti per la messa in sicurezza di scuole, strade, entro i limiti e i termini previsti dalla norma.
3. Valorizzazione del patrimonio	- Efficientamento energetico Municipio. - Manutenzione patrimonio immobiliare mediante accordo quadro.
4. Risoluzione problemi idrici	Gestione mediante accordo quadro delle problematiche idriche connesse all'impianto. Gestione in proprio dell'impianto di depurazione e soluzione problematiche connesse.
5. Obiettivi anticorruzione Trasparenza amministrativa	Inserimento nel sito della trasparenza degli atti di competenza (scheda Anac allegata al Piano anticorruzione)

La misurazione e valutazione della performance individuale del Personale Responsabile di P.O. è attribuita al Nucleo di Valutazione.

La misurazione e la valutazione della performance individuale del personale dipendente è svolta dai Responsabili delle singole Posizioni Organizzative ed è riferita al personale inquadrato nell'area di attribuzione della stessa P.O.

Il sistema di valutazione è così articolato: 1) il Piano degli Obiettivi destinato ai titolari delle Posizioni Organizzative; 2) I modelli delle schede di valutazione individuale dei titolari di posizione organizzativa ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato; 3) i modelli delle schede di valutazione individuale dei restanti dipendenti ai fini dell'attribuzione delle risorse destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.

La performance dei dipendenti e delle P.O. è valutata non soltanto con riferimento al raggiungimento degli obiettivi e ai comportamenti professionali, ma al rispetto dei fattori obbligazionari (garanzia di trasparenza) e al rispetto dei termini procedurali (efficienza quale presidio di anticorruzione). Il Piano delle performance è infatti collegato con il Documento Unico di Programmazione, Sezione Strategica ed Operativa, e con il PTPCT, entrambi riferiti al triennio 2018/2020 (per l'anno 2019- Confermato con la deliberazione della G.C. n. 02 del 16.01.2019, esecutiva ai sensi di legge.

La rendicontazione annuale sulla performance e sui risultati raggiunti rispetto a quanto pianificato sarà contenuta nella Relazione Finale sulla Performance di cui all'art.10 del D.Lgs . 150/2009.

La Relazione Finale sulla Performance sarà pubblicata, entro il 3° giugno 2020, sul sito istituzionale, nella sezione Amministrazione Trasparente, nella sottosezione Performance – Relazione sulla Performance.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Il CCDI 2019 prevede/ non prevede l'avvio di nuove progressioni economiche all'interno della categoria di appartenenza.

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

L'erogazione dei premi connessi alla produttività individuale, disciplinati dal presente accordo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione, ci si attende un incremento della produttività di tutto il personale, il rispetto del Codice di comportamento e il rispetto delle misure indicate dal Piano Anticorruzione. Con riferimento alla performance di non titolari di P.O. si evidenzia che tra i criteri previsti particolare peso è attribuito alla collaborazione ai fini del raggiungimento degli obiettivi da parte degli uffici di appartenenza.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Nessuna.

Gratteri, li 06 dicembre 2019

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO/FINANZIARIA – TRIBUTI
f.to Dr. Antonino Guzzio