



# COMUNE DI GRATTERI

## CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

### Relazione illustrativa

Modulo 1, Scheda 1.1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti delle legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi di CCDI : 12.12.2018 CCDI definitivo: 23/1/2019 con il parere del Revisore Unico
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	- Anno 2018 - Parte Economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	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; Dott. Giuseppe Fiasconaro - Responsabile Area Economico/Finanziaria – Tributi – Componente - PRESENTE <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle) OO.SS. TERRITORIALI: CISL FPS, CGIL FP, UIL FPS e CSA Regioni Autonomie Locali Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) <b>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa:</b> - Cannella Gianluca CSA-Regioni Autonomie Locali - Sapienza Maria Andreana –CISL FP – delegata con nota prot. n. 2995/2018/SB/mb del 12.12.2018  Componenti della RSU: Sigg. Mazzola Giuseppe – Tornabene Maria.  <b><u>Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto:</u></b> <input type="checkbox"/> CGIL FP <input checked="" type="checkbox"/> CISL FP <input type="checkbox"/> UIL FPL <input checked="" type="checkbox"/> CSA Regioni Autonomie Locali  <b><u>Componenti della RSU firmatari del contratto:</u></b> <input checked="" type="checkbox"/> Mazzola Giuseppe <input checked="" type="checkbox"/> Tornabene Maria
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente del Comune di Gratteri a tempo indeterminato e determinato
<b>Materie trattate dal contratto integrativo – Parte economica (descrizione sintetica)</b>	Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018 e nello specifico: - Performance Individuale ;

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ART. 70 Bis – INDENNITA' CONDIZIONE DI LAVORO (Ind.Rischio - Ind. Maneggio valori – Ind. Disagio);</li> <li>- COMPENSO AGGIUNTIVO PER SERVIZIO PRESTATO NEL GIORNO DEL RIPOSO SETTIMANALE (Ind. Per servizio reso in giorno festivo);</li> <li>- ART. 70- quinquies, c. 2 e seguenti,– Compenso specifiche Responsabilità;</li> <li>- Messaggi notificatori;</li> <li>- Compensi previsti da disposizioni di legge (art. 113 del D.Lgs 50/2016).</li> </ul>
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 con Verbale n.1 del 23/01/2019 esprime "parere favorevole all'ipotesi di contratto integrativo decentrato siglato il 12/12/2018 per l'utilizzo delle risorse decentrato anno 2018".
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Con deliberazione di Giunta Municipale n. 55 del 28.11.2018 è stato approvato il Piano della Performance 2018-2020, Annualità 2018;</li> <li>- Con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 21.12.2018 è stato approvato il DUP 2018/2020;</li> <li>- Con deliberazione del Consiglio Comunale n.32 del 21.12.2018 è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020;</li> </ul>
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art.10 del D.Lgs n.33/2013? Sì, con deliberazione GM n.5 del 24/01/2018 è stato approvato il Piano Triennale per la Prevenzione della corruzione e trasparenza.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione corrispondente agli abrogati commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs 150/2009. Sì
	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?  La Relazione Finale sulla Performance 2018 sarà validata dal componente monocratico del Nucleo di Valutazione e sarà pubblicata sul sito istituzionale dell'ente, entro il 30 giugno 2019, nella sezione Amministrazione Trasparente, nella sottosezione Performance – Relazione sulla Performance.	

**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 – ANNO 2018

Preliminarmente le Parti (pubblica e sindacale) hanno preso atto che con determinazione del Responsabile dell'Area

**A) Si dà atto che:**

- In data 21/05/2018 è stato sottoscritto il CCNL 2016-2018 con validità dal giorno successivo, il quale prevede tra l'altro il consolidamento delle risorse decentrate riferite all'anno 2017 nella sua parte fissa, difatti **l'art.67** - Fondo risorse decentrate: costituzione, che prevede **al comma 1** : " A decorrere dall'anno 2018, il Fondo risorse decentrate", è costituito da un 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...confluiscono nell'unico importo consolidato al netto di quelle che gli enti hanno destinato, nel medesimo anno, a carico del Fondo, alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative... confluisce altresì l'importo annuale delle risorse di cui all'art.32, comma 7, del CCNL del 22.1.2004, pari allo 0,20% del monte salari dell'anno 2001, esclusa la quota relativa alla dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate, nell'anno 2017, per gli incarichi di "alta professionalità". L'importo consolidato di cui al presente comma resta confermato con le stesse caratteristiche anche per gli anni successivi".  
**al comma 7:** " La quantificazione del Fondo delle risorse decentrate e di quelle destinate agli incarichi di posizione organizzativa, di cui all'art.15, comma 5, deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto dell'art.23, comma 2, del D.Lgs n. 75/2017";
- l'art.23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n.75, ha disposto che "Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n.208 è abrogato  
la dichiarazione congiunta n. 5, del CCNL 2016/018,prevede " In relazione agli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2, lett. a) e b), le parti ritengono concordemente che gli stessi, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non siano assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti", che il predetto art. 67 del CCNL 2016/2018 prevede che l'importo di cui al comma 1 è stabilmente incrementato:  
a) " di un importo, su base annua, pari a Euro 83,20 per le unità di personale destinatarie del presente CCNL in servizio alla data del 31.12.2015, a decorrere dal 31.12.2018 e a valere dall'anno 2019",  
b) " di un 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";
- La Corte dei Conti, Sezioni delle Autonomie Locali, pronunciandosi sulla questione posta dalla Sezione regionale di controllo per la Lombardia enuncia il seguente principio di diritto. "Gli incrementi del Fondo risorse decentrate previsti dall'art.67, comma 2, lettere a) e b) del CCNL Funzioni locali del 21 maggio 2018, in quanto derivanti da risorse finanziarie definite a livello nazionale e previste nei quadri di finanza pubblica, non sono assoggettati ai limiti di crescita dei Fondi previsti dalle norme vigenti e, in particolare al limite stabilito dall'art.23, comma 2, del decreto legislativo n. 75/2017";
- La Corte dei Conti , Sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 6/2018 ha annunciato il seguente principio di diritto " gli incentivi disciplinati dall'art.113 del d.lgs n. 50/2016 nel testo modificato dall'art.1, comma 526, della legge 205/2017 (legge di bilancio per il 2018), erogati su risorse finanziarie individuate ex legge facenti capo agli stessi capitoli sui quali gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art.23, comma 2, del d.lgs n. 75/2017";
- per l'anno 2018, il Fondo tendenzialmente costituito in complessivi € 81.105,94 ( € 61.857,85 – Risorse stabili e € 19.248,09 –Risorse variabili) viene decurtato dell'importo di € 4.973,00 per raggiungere la soglia prevista dall'art.23, comma 2, del d.lgs n.75/2017, quindi, l'importo sottoposto alla certificazione è di € 76.132,94 (Risorse stabili + Risorse Variabili) di cui € 36.423,40 per l'indennità di comparto (€6.782,34), PEO (€ 29.309,24) ed Assegno ad personam (€ 331,82).
- per l'anno 2018, le risorse destinate alla contrattazione sono determinate in € 39.709,54, di cui € 2.662,40 a valere per l'anno 2019, ai sensi dell'art.67, comma 2, lett. a) del CCNL 2016-2018, sottoscritto il 21.5.2018, e quindi **disponibili per l'anno 2018 € 37.047,14** .
- per l'anno 2018 sono destinati € 100,00 per i messi notificatori ed € 19.070,35 al netto oneri, quali quote per incentivi funzioni tecniche (dall'art.113 del d.lgs n. 50/2016 nel testo modificato dall'art.1, comma 526, della legge 205/2017)
- ai lavoratori LSU E LPU assunti con contratto di lavoro a tempo determinato deve essere corrisposto il trattamento accessorio.

Le Parti (Datoriale e Sindacale) hanno concordato di utilizzare il Fondo risorse decentrate 2018 come segue:

- premi correlati alla performance individuale;
- indennità condizioni di lavoro, di cui all'art.70 –bis;
- compensi di cui all'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art.70 quinquies, comma 2 e seguenti;
- compensi previsti da disposizioni di legge - quote incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 del d.lgs n. 50/2016;
- compensi ai messi notificatori, secondo la disciplina di cui all'art.54 del CCNL del 14.9.2000;

Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo del Fondo risorse decentrate  
(Art. 68, CCNL 2016 - 2018:

- Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1:

- PEO , con i relativi aumenti contrattuali, dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato	€ 29.309,24
- Assegno ad personam personale riclassificato	€ 331,82
- Indennità di COMPARTO dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato	€ 6.782,34
Totale complessivo ...	€ 36.423,40

- Risorse destinati agli istituti di cui all'art. 68, comma 2:

DESCRIZIONE ISTITUTI		RIPARTO ANNUALE
PERFORMANCE INDIVIDUALE		€ 13.412,36
ART. 70 Bis – INDENNITA' CONDIZIONE DI LAVORO	a) Attività disagiate ..... € 936,10	€ 2.626,80
	b) Attività esposte a rischi..... € 1.315,60	
	c) Attività implicanti il maneggio di valori € 375,10	
- 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)		€ 1.237,63
COMPENSI SPECIFICHE RESPONSABILITA' SECONDO LE DISCIPLINE DI CUI ALL'ART.70 quinquies, comma 2 e seguenti		€ 600,00
Totale parziale ...		€ 17.876,79
COMPENSI AI MESSI NOTIFICATORI, secondo la disciplina di cui all' art.54 CCNL del 14.9.2000 (al netto oneri)		€ 100,00
COMPENSI PREVISTI DA DISPOSIZIONI DI LEGGE - Quote incentivi funzioni tecniche di cui all'art.113 del d.lgs n. 50/2016 (al netto oneri);		€ 19.070,35
Totale complessivo...		€ 37.047,14

**C) Effetti abrogativi impliciti: NESSUNO**

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

Il Piano della Performance 2018 – 2020, Annualità 2018 – Assegnazione degli obiettivi è stato approvato con la deliberazione della Giunta Municipale n. 55 del 28.11.2018.

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 2018, 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 manifestazioni turistiche
2. Destinazione fondo 2018	Contratto collettivo decentrato integrativo parte economica entro l'anno 2018
3. Performance	Atti propedeutici ad articolare la gestione della performance ( misurazione e valutazione della performance - N. d. 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 - Suap	Vigilanza del territorio in occasione di eventi e manifestazioni varie organizzate (turistiche, sportive, culturali e religiose).
8. Obiettivi anticorruzione Trasparenza amministrativa	Cronoprogramma allegato Piano anticorruzione 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 2018	Approvazione entro i termini di legge del bilancio 2018 e del Consuntivo 2017
2. Consuntivo 2017	
3. Costituzione Fondo risorse decentrate 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
5. Obiettivi anticorruzione Trasparenza amministrativa	Cronoprogramma allegato Piano anticorruzione. Inserimento nel sito della trasparenza degli atti di competenza (scheda Anac allegata al Piano anticorruzione)

**- Area Urbanistica, Lavori Pubblici, Servizi Manutentivi**

Obiettivi specifici	Descrizione
1. Lavori pubblici	Definizione appalto lavori di completamento di una casa di riposo per anziani.
2. Urbanistica	Efficientamento pubblica illuminazione. Progettazione cantieri di lavoro
3. Valorizzazione del patrimonio	Efficientamento Municipio
4. Risoluzione problemi idrici	Gestione mediante accordo quadro delle problematiche idriche connesse all'impianto. Gestione in proprio dell'impianto di depurazione

5. Obiettivi anticorruzione Trasparenza amministrativa	Cronoprogramma allegato Piano anticorruzione 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, che provvede a proporla al Sindaco.

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.

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 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 2018 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 del settore di appartenenza.

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

Nessuna.

Gratteri, li 23/01/2019



IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA E SOCIO ASSISTENZIALE

Il Segretario comunale

Dott.ssa Catena Patrizia Sferruzza