



# COMUNE DI GRATTERI

## PROVINCIA 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>	Preintesa: 20 ottobre 2014 Contratto: 05 febbraio 2015	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2014	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte pubblica (ruoli/ qualifiche ricoperti) Avv. Massimo Fedele – Segretario comunale – Presidente Delegazione trattante; Geom. Antonio Cicero - Responsabile Area Urbanistica, Lavori pubblici, Servizi manutentivi;  <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle) OO.SS. TERRITORIALI: CISL- FPS, CGIL- FP, UIL –FPS, CSA – CONFSAL Rappresentanza Sindacale Unitaria (RSU) <b>Organizzazioni sindacali firmatarie delle ipotesi:</b> CISL FP	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dipendente del Comune di Gratteri	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo – Parte giuridica ed economica (descrizione sintetica)</b>	A) Criteri generali per la remunerazione delle indennità: Indennità di rischio, Indennità maneggio valori, Indennità di disagio, Indennità di reperibilità, Compenso che comportano specifiche responsabilità, Indennità per attività prestata in giorno festivo, Produttività e meritocrazia - Produttività per i messi notificatori – Fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi della polizia municipale - Incentivi per la progettazione.. B) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2014. C) Istituzione della banca delle ore.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	In data 16.12.2014, il Revisore Unico dei conti ha espresso parere favorevole sull'ipotesi di accordo del contratto integrativo –anno 2014.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione della G.C. n.21 del 17.4.2014 è stato approvato il piano Esecutivo di Gestione dell'Anno 2014.
		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.53 del 28.8.2014
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione corrispondenti agli abrogati commi 6 e 8 dell'art.11 del d.lgs 150/2009. Si
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art.16 del D.Lgs 150/2009.		

**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 agli utilizzo del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.**

## ILLUSTRAZIONE DEL CONTENUTO DELLA PRE INTESA DEL CONTRATTO INTEGRATIVO – ANNO 2014

Preliminarmente le Parti (pubblica e sindacale) hanno preso atto che con determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n.190 del 09.10.2014, registro generale n.322 del 10.10.2014, è stato costituito il fondo per le risorse decentrate dell'anno 2014, relativo sia alla parte stabile che a quella variabile.

**A)** Il fondo come determinato rispetta il limite massimo dell'analogo importo dell'anno 2010, con la conseguenza che il Comune non è obbligato ad operare la decurtazione prevista dall'art.9 comma 2-bis del D.L. n.78/2010 e che negli anni dal 2011 al 2014 non si sono verificate, ne sono in programma, per l'anno 2014, riduzioni di personale in servizio presso l'Ente, per cui non si rende necessario procedere alla decurtazione proporzionale prevista dalla predetta norma legislativa.

Le Parti hanno preso atto delle direttive dell'Amministrazione comunale di cui alla deliberazione della Giunta comunale n.59 del 20.10.2014 al fine di procedere alla definizione di un'ipotesi di contratto decentrato integrativo, in linea con quanto previsto dal D.Lgs n.150/2009 e ss.mm.ii e con le altre norme vigenti in materia, di modo che:

- 1) *l'Utilizzo del fondo delle risorse decentrate dovrà avvenire nel puntuale rispetto dei CCNL e delle norme di legge vigenti, in particolare prevedendo il riconoscimento delle indennità e degli altri istituti contrattuali al personale dipendente avente titolo, laddove sussistono i presupposti giuridici;*
- 2) *i compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, determinati nella loro entità nel rispetto della normativa vigente, saranno collegati esclusivamente al merito ed al conseguimento di obiettivi di gruppo e/o individuali, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema premiante di misurazione e valutazione, tenendo conto di quanto previsto dall'art.37 del CCNL 22.1.2004;*
- 3) *le indennità per specifiche responsabilità di cui alle lett.i) dell'art.17 del CCNL 1.4.1999 dovranno essere destinate a remunerare esclusivamente i dipendenti che siano effettivamente investiti delle qualifiche e dei compiti ad esse connessi di cui alla predetta norma contrattuale;*
- 4) *dovrà essere istituita la Banca delle Ore, per consentire ai dipendenti di gestire le ore di straordinario accumulate nell'anno in maniera più flessibile e coerente con le proprie esigenze;*
- 5) *dovranno essere contrattati i criteri e le linee guida per la ripartizione degli incentivi per la progettazione di cui alla normativa vigente nel tempo (a seconda dei casi, art.92 commi 5 e 6 e art.93 commi 7 e ss del D.Lgs n. 163/2006), da osservarsi nella redazione del relativo regolamento comunale di prossima approvazione da parte della Giunta;*
- 6) *dovranno essere stabiliti, in seno al contratto, i criteri e le linee guida per il riconoscimento al messo notificatore dell'ente di una parte (comunque non superiore all'80% del totale) delle somme effettivamente riconosciute all'Ente da parte delle pubbliche amministrazioni richiedenti il servizio di notifica.*

L'ammontare che l'Amministrazione ha reso disponibile per la contrattazione (c.d. somme contrattabili) è pari a complessivi € 52.392,24. Di detto importo, solo € 7.658,49 (eccedenza parte stabile + € 77,74 per economie lavoro straordinario + € 184,00 per incentivo messo notificatore) è stato oggetto di contrattazione, poiché la differenza di € 44.733,75 è destinata per legge all'incentivazione di prestazioni o di risultati del personale e nello specifico:

- € 36.416,85 per l'incentivo per la progettazione (art.92 commi 5 e 6 del D.Lgs n.163/2006 e, a seguito della L. n.114/2014 di conversione del D.L. n.90/2014, art.93, commi 7 e ss del D.Lgs n.163/2006);
- € 8.316,90 per il fondo per il miglioramento dell'efficienza dei servizi della polizia municipale ex art. 13 L.R. n.17/90.

Le Parti (Pubblica e Sindacale) hanno concordato di compensare, in via prioritaria, le indennità storicamente riconosciute ai dipendenti che ricoprono una specifica posizione all'interno dell'amministrazione o che svolgono una attività secondo particolari modalità e condizioni. Successivamente hanno concordato di destinare una quota parte delle somme a disposizioni per remunerare il personale che risulti avere svolto attività lavorativa, aggiuntiva e potenziata rispetto a quella ordinaria durante la giornata del 9 settembre 2014 in occasione dei festeggiamenti per il Santo Patrono del Comune; e per la parte che dovesse residuare all'esito della predetta ripartizione, si è convenuto di riserVARLA per remunerare, in misura proporzionale ed equa, la produttività del personale assegnato alle tre Aree (Amministrativa, Finanziaria, Tecnica) che nel corso del 2014 (e precedenti)

risulti avere effettuato attività lavorativa oltre l'orario di lavoro ordinario, su precisa disposizione di servizio, senza avere percepito per la medesima attività alcun compenso aggiuntivo.

Le parti hanno concordato, altresì, alla luce delle disposizioni normative vigenti in materia, di assegnare al messo notificatore una quota parte (pari al 60%, comprensiva degli oneri riflessi) delle somme effettivamente rimborsate al Comune per l'attività di notifica resa nei confronti delle altre pubbliche amministrazioni richiedenti. La verifica delle somme introitate verrà effettuata a consuntivo, al termine dell'anno di riferimento. L'incentivo ai messi notificatori andrà erogato al personale a tempo determinato che risulti incaricato della funzione di messo comunale.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse variabili per il personale a tempo indeterminato

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2014 – escluse le destinazioni fisse e vincolate – sono state destinate nel seguente modo:

*(calcolate in via presuntiva e previsionale, sulla base di proiezioni a partire dai dati raccolti dall'ufficio sino al mese di settembre 2014)*

Descrizione	Importo
Art.17, comma 2, lett.d) CCNL del 1.4.1999 – INDENNITA' DI RISCHIO	€ 1.131,50
Art.17, comma 2, lett.d) CCNL del 1.4.1999 – INDENNITA' MANEGGIO VALORI	€ 288,69
Art.17, comma 2, lett.e) CCNL del 1.4.1999 – INDENNITA' DI DISAGIO	€ 860,00
Art.17, comma 2, lett.d) CCNL del 1.4.1999 – INDENNITA' DI REPERIBILITA'	€ 850,00
Art.17, comma 2, lett.i) CCNL del 1.4.1999, come modificato dall'art.36 CCNL 22.1.2004 – INDENNTA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'	€ 439,10
Art.17, comma 2, lett.d) CCNL del 1.4.1999 – INDENNITA' FESTIVA	€ 2.600,00
Art.17, comma 2, lett.g) CCNL del 1.4.1999 – PRODUTTIVITA' E MERITOCRAZIA	€ 1.305,20
Art.17, comma 2, lett.g) CCNL del 1.4.1999 – ex Art.13 L.R. n.17/1980 Fondo miglioramento Polizia municipale (c.d. giri contabili)	€ 8.316,90
Art.17, comma 2, lett.g) CCNL del 1.4.1999- Art.18 legge n.109/94 – INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE (c.d. giri contabili) (comprensivo oneri)	€ 36.416,85
<b>TOTALE</b>	<b>€ 52.208,24</b>

#### Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse per il personale a tempo determinato

Descrizione	Importo
Art.17, comma 2, lett. a) Incentivo messi notificatori (comprensivo oneri)	€ 184,00

**C) Effetti abrogativi impliciti:** Nessuno.

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

L'erogazione della quota di produttività avviene al conseguimento degli obiettivi prefissati ed è erogata a seguito di valutazione a consuntivo effettuata da ogni singolo Responsabile di Area, sulla base della metodologia di valutazione delle prestazioni in atto in uso nel Comune di Gratteri, e a suo tempo approvata dalla delegazione trattante in data 3.7.2003, giusta verbale n.3/2003.

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

La preintesa di CCDI 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 legati alla produttività (collettiva ed individuale), disciplinati dal presente accordo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione. La validazione del raggiungimento di tali obiettivi di produttività e di qualità viene effettuata dal Nucleo di valutazione prima dell'erogazione delle risorse ai dipendenti dell'Ente.

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

Viene istituita per la prima volta in questo Comune la "Banca delle ore", prevista dall'art.38-bis del CCNL 14.9.2000, al fine di porre i dipendenti comunali nelle condizioni di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario.

Gratteri, li 15 dicembre 2014



IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA  
(Avv. Massimo Fedele)