



## COMUNE DI GIOIOSA MAREA

### Città Metropolitana di Messina

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21.05.2018 e degli artt. 40 comma 3 e sexies e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, come integrati dal D. Lgs. n. 150/2009, parte normativa anni 2018/2020 e parte economica anni 2018 e 2019.

#### Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1.1.2018/31.12.2020 Parte Normativa 1.1.2018/31.12.2019 Parte Economica
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: Presidente dr.ssa CALIO' Carmela - Segretario Comunale; Componenti: Sig.ra Granata Angela Resp. Settore Amministrativo ed Aff.Gen.li; Ing. Ballato Francesco Resp. Settore Tecnico; Dr.ssa Spinella Rosa Resp. Settore P.M. e P.C.; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, U.I.L.-EE.LL., C.S.A. Regioni Autonomie Locali, RSU Aziendale; Firmatarie della preintesa: FP-CISL Sig. Calogero Emanuele; FP - CGIL Sig. Nunzio Piccione (Delegato); RSU Aziendale: Catania Mario, Piccione Nunzio e Ricciardi Michele; Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto: CISL/FP signor ( ) FP/CGIL signor ( ) R.S.U. sigg.ri: ( )
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente del Comune di Gioiosa Marea (Me)
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>	a) CCDI parte normativa ed economica; b) Utilizzo risorse decentrate degli anni 2018 e 2019;

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Ai sensi del CCNL Enti Locali tale certificazione non è dovuta. L'unica certificazione dovuta è quella del Revisore dei Conti a cui viene trasmessa la presente relazione.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con delibere di G.M. n. 153/2018 e n° 113/2019;
		Sono stati approvati i programmi triennali per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e ss. mm., giuste delibere di G.M. nn° 5/2018 e 10/2019;
		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 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.

#### 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;*

Si elencano di seguito le materie oggetto della contrattazione:

#### DISPOSIZIONI GENERALI

ART. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

ART. 2 – DURATA, DECORRENZA, TEMPI E PROCEDURE DI APPLICAZIONE DEL CONTRATTO

#### RELAZIONI SINDACALI

ART. 3 – INFORMAZIONE

ART. 4 – CONFRONTO

ART. 5 – Norme di garanzia per i servizi pubblici essenziali

Art. 6 - Organismo paritetico per l'innovazione (vincolante negli Enti con più di 300 dipendenti, ma possibile anche negli altri)

Art. 7 - Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

Art. 8 - Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure

Art. 9 - Clausole di raffreddamento e atti unilaterali

Art. 10 - Interpretazione autentica

Art. 11 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato ai titolari di P.O.

Art. 12 - Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa

Art. 13 – Compensi relativi ad attività e prestazioni connesse a specifiche disposizioni di legge – correlazione

Art. 14 - Progressione economica all'interno della categoria

## RAPPORTO DI LAVORO

### - ISTITUTI DELL'ORARIO DI LAVORO

Art. 15 – Orario di lavoro

Art. 16 - Orario di lavoro straordinario

Art. 17 – Turnazioni

Art. 18 – Reperibilità

### - CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Art. 19 - Banca delle ore

### - FERIE E FESTIVITA'

Art. 20 - Ferie e riposi solidali

### - SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE

Art. 21 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 22 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada

Art. 23 – Indennità di servizio esterno Polizia Locale

Art. 24 – Indennità di funzione

### ALTRE INDENNITA'

Art. 25 – Indennità condizioni di lavoro

Art. 26 – Indennità per Specifiche Responsabilità – art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018

Art. 27 – Indennità per specifiche responsabilità – art. 70 quinquies c. 2 CCNL 2018

Art. 28 – Utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (risorse decentrate)

### - PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE:

Art. 29 – Premi correlati alla performance organizzativa

Art. 30 – Premi correlati alla performance individuale

Art. 31 – Attività formative

Art. 32 – Norme finali

**Il CCDI per la parte normativa riguarda il triennio 2018/2020 da applicarsi alle risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno;**

**Il contratto oggetto della presente relazione, determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI precedenti in contrasto con il presente;**

Con determina n. 423 Reg. Gen. del 11.12.2018, il Responsabile del Settore Amministrativo ed Affari Generali, cui afferisce l'ufficio personale, ha costituito il Fondo anno 2018 ed ha reso indisponibile alla contrattazione ai sensi dell'art. 17 comma 2 lett. b del CCNL 1.4.1999 e dell'art. 33 del CCNL 22.1.2004 alcuni compensi gravanti sul fondo (indennità di comparto, ex Led, progressioni economiche; primo inquadramento riclassificazione dei vigili);

Per quanto riguarda le risorse relative all'anno 2018 la delegazione trattante ha concordato di destinare le risorse agli istituti già in essere negli anni precedenti (anno 2017), secondo il C.C.D.I sottoscritto in data 22.01.2015, come segue:

1 - Specifiche responsabilità (art. 17, c. 2, lett f. e lett. i. CCNL 01/04/99, art. 36, c.1, CCNL 22/01/04 e art. 7 CCNL 9/5/2006 e ss.mm.) € 17.200,00;

2 – Rischio (art. 37 CCNL 14.9.2000), disagio (art. 17 lett. e CCNL 1.4.1999), maneggio valori (art. 36 CCNL 14.9.2000), reperibilità (art. 23 CCNL 14.9.2000 così come integrato dall'art. 11 CCNL 5.10.2001) € 4.150,00;

3 - Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (art. 17, c. 2, lett a. CCNL 01/04/99 e s.m.i.) € 30.483,90;

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le seguenti modalità:

Per valutazioni maggiori al 95%, distribuzione del 100% del budget individuale;

Per valutazioni comprese tra il 66% e 95%, distribuzione in maniera direttamente proporzionale rispetto al punteggio attribuito;

Per valutazioni inferiori al 65%, nessuna distribuzione di produttività.

Eventuali economie generate dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuite alle valutazioni superiore al 95% nel settore nel quale si sono prodotti gli avanzi.

Nel caso in cui nel Settore, non vi è alcun dipendente con valutazione superiore al 95%, gli avanzi sono distribuiti al personale del settore con valutazione superiore al 89,99%.

#### **FONDO 2019 vengono applicati gli istituti del nuovo contratto come segue;**

- **Reperibilità**
- Importo massimo previsto nel fondo € **1.000, 00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 24 ccnl 21/5/2018**
- riferimento e criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Art. 18**

#### **INDENNITA': CONDIZIONI DI LAVORO (Art. 70-bis, CCNL 21.5.2018)**

- descrizione: **Indennità condizioni di lavoro**
- Importo massimo previsto nel fondo € **4. 500, 00** ( rischio, disagio e maneggio valori )
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-bis ccnl 21/5/2018**
- riferimento e criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Art. 25**

- **Maggiorazione Festiva**
- Importo massimo previsto nel fondo € **1.000,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. ccnl 21/5/2018**

**INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' (Art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018)**

- descrizione: **Indennità per specifiche responsabilità personale categoria B e C**
- Importo massimo previsto nel fondo € **21.000,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-quinquies, comma 1, ccnl 21.5.2018**
- riferimento criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Art. 26**

**INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE  
(Art. 70-quinquies, CCNL 21.5.2018)**

- descrizione: **Indennità specifiche responsabilità personale Ufficiale di Anagrafe e Stato Civile**
- Importo massimo previsto nel fondo € **1.500,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 70-quinquies, comma 2, ccnl 21.5.2018**
- riferimento e criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Art. 27**

- descrizione: **Indennità di servizio esterno**
- Importo massimo previsto nel fondo € **4.000,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 56-quinquies, ccnl 21/5/2018**
- riferimento e criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Art. 23**

**INDENNITA': INDENNITA' DI FUZIONE (Art. 56-sexies, CCNL 21.5.2018)**

- descrizione: **Indennità di funzione personale Polizia Locale categoria C**
- Importo massimo previsto nel fondo € **3.000,00**
- Riferimento alla norma del CCNL: **Art. 56-sexies, ccnl 21.5.2018**
- Riferimento e criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Art. 24**

- descrizione: **Premi correlati alla Performance individuale ed organizzativa**
- Importo massimo previsto nel fondo € **47.948,66 ( di cui e. 33.564,06 per Performance organizzativa ed e. 14.384,60 per Performance individuale)**
- Riferimento alla norma del D.lgs. **150/2009**
- Riferimento e criteri di cui all'articolo del CCI aziendale: **Artt. 29 e 30,**

**FONDO SICUREZZA STRADALE"**

**FONDO SICUREZZA STRADALE (Art. 208 CDS)**

- Importo € **6.900,00**

Le risorse destinate alla produttività annuale, ai sensi dell'art. 17 del CCNL 1.4.1999 e successive modifiche, saranno effettivamente distribuite sulla base della valutazione individuale e sulla base della percentuale di coinvolgimento dei dipendenti da effettuare a consuntivo e secondo le modalità stabilite nel nuovo CCDI come:

Per valutazioni uguali o superiori al 95%, distribuzione del 100% del budget individuale;

Per valutazioni comprese tra il 70% e 94,99%, distribuzione in maniera direttamente proporzionale rispetto al

punteggio attribuito;

Per valutazioni inferiori al 70%, nessuna distribuzione di produttività.

Eventuali economie generate dalle valutazioni inferiori al 95% vengono distribuite alle valutazioni superiori al 80% nel settore nel quale si sono prodotti gli avanzi.

Nel caso in cui nel Settore, non vi è alcun dipendente con valutazione superiore al 80%, gli avanzi sono distribuiti al personale del settore con valutazione superiore al 80%.

*Art. 37 CCNL 22.1.2004 “1. La attribuzione dei compensi di cui all’art. 17, comma 2, lett. a) ed h) è strettamente correlata ad effettivi incrementi della produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi da intendersi, per entrambi gli aspetti, come risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.*

*2. I compensi destinati a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione delle prestazioni e dei risultati nonché in base al livello di conseguimento degli obiettivi o negli analoghi strumenti di programmazione degli enti.*

*3. La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori spetta ai competenti dirigenti nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definiti dal sistema permanente di valutazione adottato nel rispetto del modello di relazioni sindacali previsto; il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal N.V..*

*4. Non è consentita la attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.*

*Art.18 D.lgs 150/2009 “Criteri e modalità per la valorizzazione del merito ed incentivazione della performance”*

*1. Le amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, perché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.*

*2. E' vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione adottati ai sensi del presente decreto.*

**b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;**

SINTESI UTILIZZO FONDO	2018	2019
a) Ex Led e progressioni economiche	39.901,25	30.848,34
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	28.018,78	10.084,72
c) Primo inquadramento personale area vigilanza (ccnl 31.03.1999)	128,60	128,60
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	68.048,63	41.061,66
rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità Maggiorazione festivo	4.150,00	6.500,00

indennità particolari responsabilità	17.200,00	22.500,00
Indennità di Funzione P.M.		3.000,00
Indennità servizio esterno P.M.		4.000,00
produttività individuale e collettiva	33.055,36	33.564,06
produttività individuale		14.384,60
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	54.405,36	83.948,66
TOT UTILIZZO LETTERA k)	3.985,96	6.900,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	126.439,95	131.910,31

**a) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;**

Attualmente risulta vigente:

CCDI 2018/2020 in itinere

Sistema di valutazione secondo le disposizioni del d.lgs. n. 150 del 2009.

Con le quali si stabilisce che:

a) la contrattazione collettiva determina i diritti e gli obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, nonché le materie relative alle relazioni sindacali;

b) sono escluse dalla contrattazione collettiva le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, quelle oggetto di partecipazione sindacale (ai sensi dell'articolo 9 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (ai sensi degli articoli 5, comma 2, 16 e 17 del d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo), la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, nonché quelle di cui all'articolo 2, comma 1, lettera c), della legge 23 ottobre 1992 n. 421;

c) la contrattazione collettiva è consentita negli esclusivi limiti previsti dalle norme di legge nelle materie relative alle sanzioni disciplinari, alla valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, della mobilità e delle progressioni economiche;

d) la contrattazione collettiva integrativa si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;

e) la contrattazione collettiva integrativa assicura adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance; a tal fine destina al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato.

Relativamente al punto b), si ritiene opportuno sottolineare che ai sensi del comma 2 dell'articolo 5 del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150 del 2009, "le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunti in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati ove prevista" nei contratti collettivi nazionali.

Atteso quanto previsto anche dall'articolo 40, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 54 del d. lgs. n. 150 del 2009, quindi:

a) la contrattazione nazionale ed a maggior ragione quella integrativa non potranno aver luogo sulle materie appartenenti alla sfera della organizzazione e della micro-organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali (articolo 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001); ciò, in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane, che costituiscono l'ambito elettivo tipico delle prerogative dirigenziali; b) in tali materie – esclusa la contrattazione - la partecipazione sindacale potrà svilupparsi esclusivamente nelle forme dell'informazione, qualora prevista nei contratti collettivi nazionali. Resta ferma in ogni caso la consultazione nei casi previsti dall'articolo 6, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Queste disposizioni, non essendo previsto dalla legge un termine di adeguamento, operano dal 15 novembre 2009, data di entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009. Nei confronti dei contratti collettivi che dispongano in modo diverso vengono applicati i meccanismi di eterointegrazione contrattuale previsti dagli articoli 1339 ed 1414, secondo comma, codice civile, ai sensi dell'articolo 2, comma 3-bis, del d.lgs. n. 165 del 2001 (come modificato dall'art. 33 del d. lgs. n. 150 del 2009). In queste ipotesi la norma contrattuale difforme viene automaticamente sostituita da quella primaria contenuta nell'articolo 5, comma 2 (come modificato dall'art. 34 del d. lgs. n. 150 del 2009), che, ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, ha carattere imperativo ed è quindi inderogabile, al pari di tutte le norme del d.lgs. n. 165 del 2001. Per cui, nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, se già previste dai contratti nazionali, “regrediscono” all'informazione. A maggior ragione, per dettato testuale ed esegesi sistematica, nelle materie oggetto di macro-organizzazione, nei cui margini è contenuta l'attività di micro-organizzazione ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, non possono attivarsi forme di partecipazione sindacale diverse dall'informazione.

Relativamente a quanto previsto dal titolo III del d.lgs. n. 150 del 2009 (Merito e Premi), vengono, tra le altre, in rilievo le disposizioni che attengono all'attribuzione delle progressioni economiche/orizzontali, che andranno previste selettivamente sulla base dei risultati conseguiti ed allo sviluppo delle competenze professionali ed esclusivamente nei confronti di una quota di personale (articolo 23), e quelle relative alle progressioni verticali, che rimangono equiparate al pubblico concorso e sono precluse dalla contrattazione (articolo 24); ovvero quelle che promuovono il merito e la performance organizzativa e individuale attraverso sistemi premianti selettivi secondo logiche meritocratiche (articolo 18).

**b) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premialità* (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

La Giunta Municipale ha approvato una nuova metodologia di valutazione, giusta delibera n. 167 del 25/10/2012, con le novità introdotte dal D. lgs 150/2009.

Con la contrattazione decentrata in trattazione sono stati adottati i criteri per la distribuzione della produttività correlata sia alla performance organizzativa che a quella individuale e che verrà erogata solo se gli obiettivi individuati nel piano della Performance sono raggiunti con una media complessiva di Ente superiore al 70%.

Con i suddetti criteri si prevede l'individuazione di un budget procapite suddiviso per fasce di merito tra chi raggiunge una valutazione superiore al 95% e tra il 70 % ed il 94,99% .

**c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**



Nella parte normativa del CCDI in esame sono stati contrattati i criteri per le nuove progressioni economiche orizzontali ma non sono state previste progressioni per l'anno in corso.

- d) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Sono stati approvati rispettivamente i Piani della Performance per gli anni 2018 e 2019. Tali piani sono stati validati dal Nucleo di Valutazione.

I Piani della Performance rispondono alla necessità di individuare, misurare e valutare la Performance dell'Ente. Questo Comune lo considera un'opportunità di analisi e crescita interna della struttura. Attraverso il Piano si può coniugare sia l'analisi dei processi per guidare l'agire della struttura, sia l'apporto delle risorse umane al fine della loro valutazione che consenta di misurare l'effettiva realizzazione della programmazione strategico-politica. Il valore atteso degli indicatori rappresenta l'impegno dell'Amministrazione e della struttura di mantenere o migliorare alcuni indicatori.

L'obiettivo è quello di tenere sotto controllo i costi dei processi, che rappresentano le spese correnti, per l'efficienza della gestione economica del Comune.

**altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nell'ambito della riunione sindacale di contrattazione del 12.12.2019 si è preso atto che non è possibile erogare la produttività anno 2017 per la tardiva assegnazione degli obiettivi da parte dell'Amministrazione (Delibera di G.M. n° 249 del 29.12.2017). e ciò non ha consentito il raggiungimento degli stessi. Le parti, inoltre, hanno concordato di utilizzare dette economie nell'anno successivo.

**Il responsabile del Settore Amministrativo ed Affari Generali**

**F.to Angela Granata**

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo ai sensi dell'art. 8 comma 6 del CCNL 21.05.2018 e degli artt. 40 comma 3 e sexies e 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, come integrati dal D. Lgs. n. 150/2009, parte normativa anni 2018/2020 e parte economica anni 2018 e 2019.

## RELAZIONE TECNICO - FINANZIARIA

### Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

I fondi di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, sono stati quantificati rispettivamente con determinazioni n. 423 Reg. Gen. del 11. 12.2018 e n. 508 Reg. Gen. del Responsabile del Settore Amministrativo, cui afferisce l'ufficio personale, nei seguenti importi:

Descrizione	Importo Anno 2018	Importo Anno 2019
Risorse stabili	115.831,70	124.282,35
Risorse variabili	6.622,29	7.627,96
Totale	120.437,46	131.910,31

#### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

##### Risorse storiche consolidate

L'importo unico consolidato nell'anno 2017 è pari ad euro 137.459,82.

#### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo Anno 2018	Importo Anno 2019
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c.2 RIA personale cessato in corso dell'anno	1.622,29	727,96
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza		
Art. 15, comma 1, lett. e) economie da part-time		
Art. 15, comma 1, lett. k) spec. disposizioni di legge Rif. L. 109 e ss.mm. ( incentivi per funzioni tecniche)	3.985,96	
Art. 15, comma 1, lett. k) spec. disposizioni di legge L. R. 41/96 art. 16		
Art. 15, comma 1, lett. k) spec. disposizioni di legge Rif. ISTAT		
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario anno prec.		
Art. 15, comma 2 ( 1,2 % su base annua del montesalari 1997)	5.000,00	

Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni		
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori		
Somme non utilizzate l'anno precedente		
Art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c.3 lett.i ( Compenso proventi del Codice della strada)		6.900,00

#### Sezione III – Eventuali decurtazioni del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

#### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

### **Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

#### Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione.

Non vengono regolate dal presente contratto somme relative a:

Descrizione	2018	2019
a) Ex Led e progressioni economiche	39.901,25	30.848,34
b) Indennità di comparto art.33 ccnl 22.01.04	28.018,78	10.084,72
c) Primo inquadramento personale area vigilanza (ccnl 31.03.1999)	128,60	128,60
TOTALE RISORSE STABILI INDISPONIBILI PER LA CONTRATTAZIONE	68.048,63	41.061,66

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL Funzioni Locali

#### Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme così suddivise:

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019
rischio, disagio, maneggio valori, reperibilità Maggiorazione festivo	4.150,00	6.500,00
indennità particolari responsabilità	17.200,00	22.500,00
Indennità di Funzione P.M.		3.000,00
Indennità servizio esterno P.M.		4.000,00
produttività individuale e collettiva	33.055,36	33.564,06
produttività individuale		14.384,60
TOTALE UTILIZZO CONCORDATO NELL'ANNO	54.405,36	83.948,66

TOT UTILIZZO LETTERA k)	3.985,96	6.900,00
TOTALE UTILIZZO FONDO	58.391,32	90.848,66

### Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione

Descrizione	Anno 2018	Anno 2019
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione	68.048,63	41.061,66
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo	54.405,36	90.848,64
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)		

Compenso per proventi codice della strada € 6.900,00

### Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente.

Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività sia individuale che organizzativa è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009, e degli artt. 29 e 30 del nuovo C.C.D.I. e con la supervisione del Nucleo di Valutazione.

Non sono previste nell'anno in corso progressioni orizzontali;

### **Modulo III Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente**

<b>Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente</b> Descrizione	Anno 2018	Anno 2019	Differenza
Risorse stabili	115.831,70	124.282,35	8.450,65
Risorse variabili	6.622,29	7.627,96	1.005,67
Totale	122.453,99	131.910,31	9.456,32
Lett. k Incentivi per funzioni tecniche	3.985,96		

Totale	126.439.95		
--------	------------	--	--

Decurtazione Fondo 2019 € 23.644,65

**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative ai fondi delle risorse decentrate sono imputate all'apposito intervento di bilancio, quindi la verifica tra sistema contabile informatizzato e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa dei Fondi degli anni 2018 e 2019 risulta rispettato.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale dei fondi, per gli anni 2018 e 2019 è impegnato nell'apposito intervento di bilancio

Gioiosa Marea lì 19.12.2019

Il Resp.le del Settore Ec. Finanziario

F.to Colica