

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI)  
PER IL TRIENNIO 2018 - 2020**

In data 31 Dicembre 2018 alle ore 12:00 presso la residenza municipale del comune di Motta Sant'Anastasia, ha avuto luogo l'incontro tra:

**- la delegazione di parte pubblica:**

Presidente – dott.ssa L. Patti. – Segretario comunale	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
Componente – dott. S. Spatafora. – Responsabile dell'Area II	P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>
Componente – dott. G. Caponnetto – Responsabile dell'Area V	P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>

**- la delegazione sindacale:**

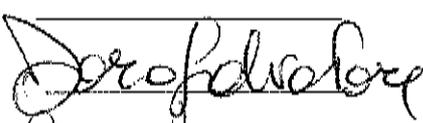
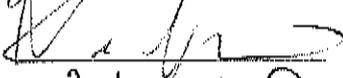
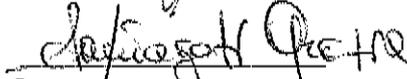
OO.SS. Territoriale	CGIL FP .....	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	UIL FPL .....	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CISL FP .....	P [ ]	A [ ]
OO.SS. Territoriale	CSA sig. Salvatore Doro	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– S. Brancato	P [ ]	A <input checked="" type="checkbox"/>
R.S.U. Aziendale	– M. Gimmillaro	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– P. Pappalardo	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– C. Ruscifina	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]
R.S.U. Aziendale	– G. Santagati	P <input checked="" type="checkbox"/>	A [ ]

Al termine della riunione le parti, a seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 144 del 28/12/2018 recante "Autorizzazione alla sottoscrizione del CCDI 2018/2020, sottoscrivono il contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI normativo) per il triennio 2018 – 2020.

**Per la delegazione di parte pubblica:**

Presidente	
Componente	_____
Componente	_____
Componente	_____

**Per la delegazione sindacale:**

OO.SS. CISL – FP	_____
OO.SS. CGIL – FP	_____
OO.SS. UIL - FPL	
OO.SS. CSA	
R.S.U. Aziendale –	
R.S.U. Aziendale –	
R.S.U. Aziendale –	
R.S.U. Aziendale –	
R.S.U. AZIENDALE –	_____

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### INDICE:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI .....	4
CAPO I – Disposizioni Generali .....	4
Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale .....	4
Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.....	4
Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto.....	5
Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati.....	5
TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE.....	6
CAPO I – Risorse e Premialità.....	6
Art. 5 – Quantificazione delle risorse.....	6
Art. 6 – Strumenti di premialità .....	6
CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse.....	7
Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie .....	7
CAPO III – Progressione economica orizzontale .....	8
Art. 8 – Criteri generali .....	8
CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità.....	9
Art. 9 – Principi generali .....	9
Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	9
Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	11
Art. 12 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	13
CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	15
Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge. ....	15
Art. 13.2 - Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL	
Art. 13.3 - Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011	
CAPO VI – Performance e Premio individuale.....	16
Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale.....	16
Art. 14 bis- Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo	
CAPO VII – Sezione polizia locale.....	19
Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	19
Art. 16 – Indennità di servizio esterno .....	19
Art. 17 – Indennità di funzione .....	19
CAPO VIII	
Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative .....	20
TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO .....	21
CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro .....	21
Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente .....	21
Art. 20 – Turnazioni .....	21
Art. 20-bis - Reperibilità.....	
Art. 21– Orario massimo di lavoro settimanale .....	22
Art. 22 – Flessibilità dell'orario di lavoro.....	23
Art. 23 – Orario multiperiodale.....	23
CAPO II – Discipline Particolari .....	24

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	24
Art. 25– Salario accessorio del personale a tempo determinato .....	24
Art. 26 – Lavoro somministrato .....	24
Art. 27 - Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i servizi in convenzione	
CAPO III– Disposizioni Finali.....	25
Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro .....	25
Art. 29 – Innovazioni tecnologiche .....	25
Art. 30 - Welfare integrativo	
Art. 31 – Disposizione finale .....	26

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

#### CAPO I – Disposizioni Generali

##### Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente CCDI si inserisce nel contesto normativo e contrattuale di seguito sinteticamente indicato. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a prioritario riferimento i principi fondamentali, nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, l'autonomia regolamentare riconosciuta all'Ente, le clausole contenute nei CCNL del comparto Funzioni locali vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari.
  - a) Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 (da ora solo CCNL);
  - b) d.lgs. 165/2001 "Testo Unico sul Pubblico Impiego", in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4;
  - c) d.lgs. 150/2009 "Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni", in particolare artt. 16, 23 e 31 e successive modificazioni ed integrazioni;
  - d) il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante "Modifiche e integrazioni al *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, ai sensi degli *articoli 16*, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e *17*, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della *legge 7 agosto 2015, n. 124*, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
  - e) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 86 del 03/10/2003 e successive modifiche;
  - f) Il nuovo Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance, approvato con deliberazione della G.C. n. 97 del 12/09/2018;
  - g) CCNL comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritti in data 06.07.1995, 13.05.1996, 31.03.1999, 01.04.1999, 14.09.2000, 22.01.2004, 09.05.2006, 11.04.2008, 31.07.2009.

##### Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

1. Il presente contratto decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale - con contratto di formazione e lavoro;
2. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al 31 dicembre 2020;
3. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale, con apposito accordo tra le parti. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, escluse le cause di forma maggiore, debba avvenire entro il mese giugno di ciascun anno;



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

4. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

### **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto**

1. Le parti convengono che, con cadenza almeno annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.

### **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati**

1. Nel caso insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, le delegazioni trattanti si incontrano per definire consensualmente il significato delle clausole controverse, come organo di interpretazione autentica.
2. L'iniziativa può anche essere unilaterale; nel qual caso la richiesta di convocazione delle delegazioni deve contenere una breve descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa la contestazione. La riunione si terrà in tempi congrui, di norma entro trenta giorni dalla richiesta avanzata.
3. L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva alla data di vigenza dello stesso. L'accordo di interpretazione autentica ha effetto sulle eventuali controversie individuali in corso, aventi ad oggetto le materie regolate dall'accordo, solo con il consenso delle parti interessate.

The image shows three handwritten signatures in black ink, arranged vertically on the left side of the page. The top signature is a cursive 'S', the middle one is a cursive 'M', and the bottom one is a cursive 'L'.

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

#### CAPO I – Risorse e Premialità

##### Art. 5 – Quantificazione delle risorse

1. 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 esclusiva competenza dell'Amministrazione e sarà effettuata in conformità e nel rispetto dei vincoli e limiti imposti dalle norme in vigore;  
In sede di prima applicazione del presente contratto, per l'anno 2018, la costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata con Determinazione n. ... del ... ..

##### Art. 6 – Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati, nel triennio di riferimento (fatte salve successive modifiche e/o integrazioni), sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
  - a) premi correlati alla performance organizzativa;
  - b) premi correlati alla performance individuale;
  - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL;
  - d) le progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL, potranno essere previste nel limite delle risorse effettivamente disponibili, in modo selettivo, e riconosciute ad una quota limitata di dipendenti a tempo indeterminato, secondo i criteri e le modalità meglio definite con atto separato.
  - e) le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO II – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

#### Art. 7 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e disponibili (a costituire il “fondo risorse decentrate”) sono ripartite, ai fini dell'applicazione degli istituti di cui al precedente art. 6, secondo i seguenti criteri generali:
  - 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 e di performance 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.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti principi fondamentali:
  - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
  - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
  - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali ed erogative, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
  - d) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
  - e) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO III – Progressione economica orizzontale

#### Art. 8 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica orizzontale si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche, come riportate nella Tabella B del CCNL;
2. La progressione economica, viene riconosciuta, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili, secondo le procedure e i criteri stabiliti da apposito atto separato contrattato tra le parti a modifica e integrazione del presente CCDI.

The image shows five handwritten signatures in black ink, arranged in a loose cluster. The signatures are stylized and cursive, typical of personal or official signatures. They are located in the lower-left quadrant of the page.

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

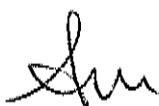
### CAPO IV – Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

#### Art. 9 – Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità";
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro;
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili c/o le categorie professionali;
4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario titolare di P.O. ( cd. Responsabile di Area nell'organizzazione dell'Ente);
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità;
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa;
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale, a cura del competente Responsabile di Area;
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.

#### Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. Sulla base delle previsioni di cui all'articolo 70 –bis del CCNL 21 maggio 2018 è istituita la indennità condizioni di lavoro.
2. Ai dipendenti, non titolari di posizione organizzativa, che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività, secondo le seguenti misure che saranno determinate con successivo accordo a integrazione del presente CCDI da raggiungersi nell'anno 2019.
  - Espletamento di attività esposta a rischio: euro \_\_\_\_\_ al giorno;
  - Espletamento di attività disagiata: euro \_\_\_\_\_ al giorno;
  - Espletamento di maneggio valori: euro \_\_\_\_\_ al giorno;
2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci, purché queste siano correlate a condizioni e causali formalmente e oggettivamente diverse secondo le previsioni della contrattazione collettiva.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### 3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

### 3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio:

- a. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, ai fini del recupero psico-fisico nell'arco della giornata; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;
- b. prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, in condizioni sfavorevoli, di orari, di tempi e di modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione sfavorevole deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni;

Esemplificativamente il disagio può essere rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile per esigenze di funzionalità dei servizi con sospensioni e riprese nell'arco della giornata lavorativa, ovvero nella prestazione lavorativa resa, per esigenze di funzionalità dei servizi, attraverso una continua mobilità sul territorio comunale anche in ragione dell'articolata ubicazione delle sedi municipali, senza che queste situazioni diano luogo, allo stesso titolo, ad altre indennità (quali turno, reperibilità ecc.).

### 3.C. MANEGGIO VALORI

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

In sede di prima applicazione e per l'anno 2018 vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2017, fatte salve le modifiche comunicate dai Responsabili di Area, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

Il pagamento dell'indennità avverrà sulla base della dichiarazione mensile resa dai Responsabili di P.O. che attesteranno per il periodo di riferimento l'effettiva esposizione al rischio, al disagio e al maneggio valori.

Le parti concordano che per l'anno 2018 continuano a trovare applicazione in regime di proroga gli importi previsti dal CCDI 2015/2017.

Per l'anno 2019 e seguenti le parti si impegnano a raggiungere un accordo separato a integrazione del presente CCDI con quale definire sulla base della disponibilità del Fes la misura dell'importo giornaliero della presente indennità.

### Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità

L'indennità prevista dall'art. 70-*quinquies*, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità. La Conferenza dei Responsabili di Area, presieduta dal Segretario Comunale, provvede al riparto delle somme tra le varie Aree, sulla base delle unità di personale interessate.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

**a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

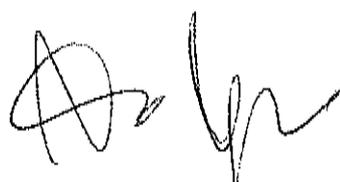
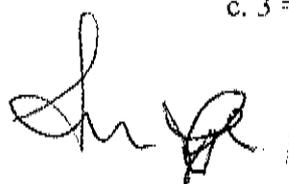
- a.1 = Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2 = Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

**b) Responsabilità gestionale, che comprende:**

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;
- b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;
- b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

**c) Responsabilità professionale, che comprende:**

- c.1 = Responsabilità di processo;
- c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;
- c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.



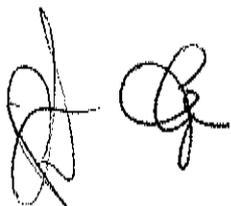
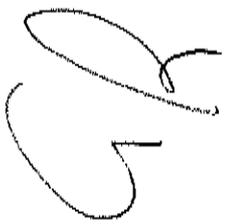
# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

L'importo dell'indennità è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unita scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Il conferimento delle specifiche responsabilità, con attribuzione di funzioni differenziate rispetto a quelle ordinariamente svolte dalla generalità dei dipendenti della medesima categoria di appartenenza, avviene annualmente con atto scritto e motivato del Responsabile di Area che va trasmesso all'Ufficio personale - gestione giuridica e all'Ufficio del personale - gestione finanziaria.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

### TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 70-quinquies CCNL)

<b>a) RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

<b>b) RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

<b>c) RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

Il punteggio, per ogni singola voce, è attribuito secondo la seguente scala di ponderazione:

bassa= 1

media=3

alta= 5

### PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 41 a 45 Punti = € 2.000,00

Da 31 a 40 punti = € 1.500,00

Da 16 a 30 punti = € 1.000,00

Da 09 a 15 punti = € 500,00;

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.

La liquidazione degli importi relativi è effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo.

La disciplina del presente articolo si applica a partire dal 22 maggio 2018.

### Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità

1.L'indennità di cui all'art. 70 quinquies, comma 2, del CCNL, di importo massimo sino a € 350,00 annui lordi, è assegnata ai dipendenti cui sono state attribuite con atto formale del competente Responsabile di Area, titolare di PO, le specifiche responsabilità, nonché i compiti e le funzioni, così come individuati dall'art. 56-quinquies, comma 2, del CCNL del 21.5.2018.

2.I relativi provvedimenti di attribuzione sono trasmessi all'Ufficio personale-gestione

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

normativa e all'Ufficio personale gestione finanziaria contestualmente alla loro adozione. Le responsabilità, i compiti e le funzioni di cui al comma precedente sono quelli indicati nella seguente tabella con l'indicazione della relativa indennità:

Descrizione delle specifiche responsabilità, compiti e funzioni	Indennità
a) Ufficiale di stato civile e anagrafe con delega completa	€ 350,00
aa) Ufficiale di stato civile e anagrafe con delega parziale	€ 175,00
b) Ufficiale elettorale	€ 350,00
c) Responsabile di tributi	€ 350,00
d) Addetto agli uffici relazioni col pubblico	€ 350,00
e) Responsabile di archivi informatici	€ 350,00
f) Ufficiale giudiziario	€ 350,00
g) Responsabile di attività inerenti la protezione civile	€ 350,00

Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di un'indennità per specifiche responsabilità di cui al presente articolo, nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

Gli importi annui sono proporzionalmente ridotti per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale in relazione all'orario di servizio settimanale, mensile o annuale indicato dal contratto di lavoro.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

La corresponsione degli importi relativi alle indennità disciplinate dal presente articolo è effettuata entro il mese di aprile dell'anno successivo.

La disciplina di cui al presente articolo si applica a partire dall'01 gennaio 2019.

Per il periodo precedente si applica, in regime di proroga, la corrispondente disciplina del CCDI 2015/2017 e i corrispondenti importi.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO V – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

#### Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

##### Art. 13.1 – Compensi di cui all'art. 43 della legge 449/1997.

Tali risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 43 della legge n. 449/1997, anche tenuto conto di quanto esplicitato dall'art. 15, comma 1, lettera d) del CCNL 1° aprile 1999, come modificata dall'art. 4, comma 4 del CCNL 5 ottobre 2001, si riferiscono a:

- proventi da sponsorizzazioni;
- proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;
- contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

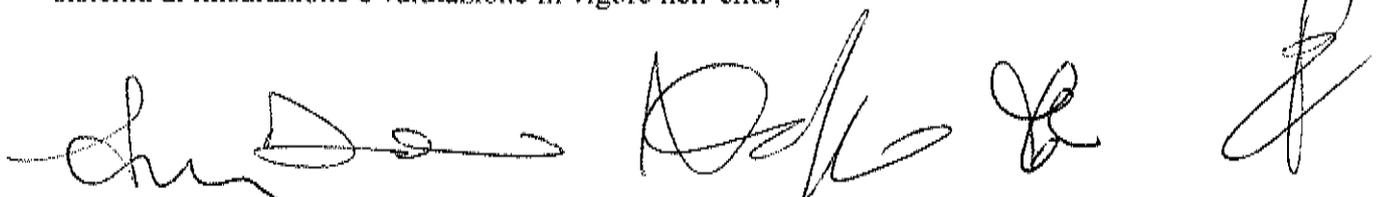
Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente.

##### Art. 13.2 – Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL

1. Gli oneri concernenti l'erogazione dei compensi di cui al presente articolo trovano copertura nelle rispettive fonti di finanziamento. Le relative risorse confluiscono nel fondo risorse decentrate ai sensi dell'art. 67, c.3, lett. c) del CCNL 21 maggio 2018.
2. Tali risorse sono distribuite secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge e dagli atti e regolamenti dell'ente che ad esse danno attuazione.
3. La disciplina relativa agli incentivi per funzioni tecniche è regolata secondo le previsioni di cui all'allegato A al presente CCDI.
4. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario comunale.
5. Laddove la regolazione di tali compensi è contenuta in atti appositi e separati integrativi di questo CCDI, a tali atti viene anche demandata la definizione della correlazione tra il compenso e l'indennità di risultato dei titolari di posizione organizzativa

##### Art. 13.3 – Risparmi di cui all'art. 16, comma 5, del d.l. 98/2011

Le somme derivanti da eventuali economie aggiuntive, destinate all'erogazione dei premi, dall'art. 16, commi 4 e 5, del d.l. 98/2011 (convertito in legge n. 111/2011), possono essere utilizzate annualmente, nell'importo massimo del 50 per cento, per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'articolo 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato dall'art. 6, comma 1, del d.lgs. n. 141/2011 e art. 5, comma 11 e seguenti del d.l. n. 95/2012. Il restante 50% viene erogato sulla base del sistema di misurazione e valutazione in vigore nell'ente;



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista nell'apposito Piano triennale di Razionalizzazione, così come approvato dall'organo politico dell'Ente, con atto del Responsabile PO del Settore competente;

Le somme vengono previste nel fondo delle Risorse decentrate, parte variabile, ex art. 67, comma 3, lettera b) CCNL, l'anno successivo a quello in cui si sono realizzati i risparmi.

### CAPO VI – Performance e Premio individuale

#### Art. 14 - Disciplina della performance e del premio individuale

1. Quanto residua delle risorse costituenti il fondo delle risorse decentrate del CCNL 21.5.2018 come determinato a seguito del processo di depurazione delle risorse destinate all'indennità di comparto, all'indennità di direzione per dipendenti dell'ex 8<sup>a</sup> qualifica funzionale, all'incremento delle indennità riconosciute al personale educativo ed alle progressioni orizzontali (con esclusione delle progressioni previste per l'anno di competenza), salvo conguagli a consuntivo, è destinato ai premi correlati alla performance.

Di tale quota il 70 % è destinato al finanziamento della performance individuale e il restante 30 % al finanziamento della performance organizzativa.

2. Le risorse finalizzate a premiare la performance organizzativa sono ripartite tra i settori (cd. Aree) dell'ente al fine di definire dei "budget" per ciascun settore/area. Per la determinazione di tale budget si procede con il seguente meccanismo di calcolo:

a) il numero dei dipendenti dell'ente al 31.12 del medesimo anno, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, è suddiviso per categoria e posizione di accesso. Il calcolo è effettuato tenendo conto del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale che è computato in proporzione alla durata del part-time;

b) il numero dei dipendenti appartenenti ad ogni categoria e posizione di accesso è moltiplicato per il parametro di riferimento contenuto nella seguente tabella:



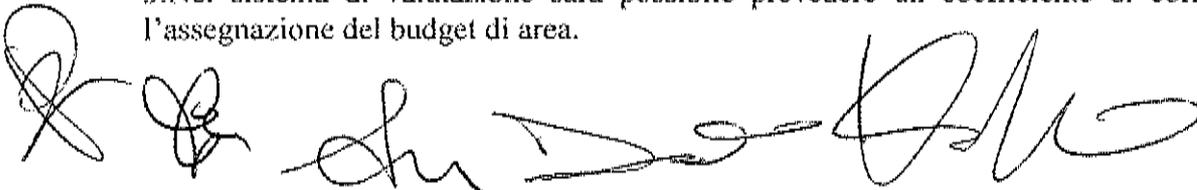
b)	Categoria	c)	Parametro
d)	A	e)	1
f)	B	g)	1,10
h)	Accesso B3	i)	1,20
j)	C	k)	1,30
l)	D	m)	1,40

c) I risultati ottenuti per ogni categoria e posizione di accesso sono sommati dando luogo ad un valore complessivo che rapporta il numero dei dipendenti dell'ente al sistema di classificazione professionale vigente.

d) Le risorse destinate alla valorizzazione della performance sono successivamente suddivise per il valore complessivo di cui al punto precedente, ottenendo un importo unitario;

e) Moltiplicando tale importo unitario per il risultato dei precedenti punti a) e b) relativi al personale appartenente ad ogni settore, si ottiene l'importo per la valorizzazione della performance di competenza dello stesso.

3. Nel sistema di valutazione sarà possibile prevedere un coefficiente di correzione per l'assegnazione del budget di area.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

4. Il budget di area così determinato verrà liquidato nella misura percentuale corrispondente al risultato della performance di ogni singola area, e suddiviso in parti uguali tra i dipendenti dell'area stessa.

5. L'erogazione del compenso relativo alla performance individuale avviene secondo le percentuali/fasce di merito fissate nel predetto sistema di valutazione.

6. In attuazione dell'art. 69, commi 2 e 3, del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 20% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Area/Settore;

4. Il 25% delle risorse destinato al finanziamento della performance individuale è destinato al finanziamento della maggiorazione del premio individuale del personale che ha registrato una prestazione eccellente, collocandosi nella relativa fascia premiale (I fascia premiale = punteggio da 90 a 100) del Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance dell'Ente. Per ciascun Settore/Area il numero massimo dei dipendenti che possono concorrere alla distribuzione della cd. maggiorazione del premio individuale è pari al 20% del personale assegnato alla stessa Area arrotondato all'unità superiore (almeno 1 unità).

Qualora, in base ai risultati della valutazione annuale effettuata dai Responsabili di Area, il numero dei dipendenti collocati nella prima fascia premiale superi la predetta percentuale è formata una graduatoria all'interno di ciascuna Area in base al punteggio centesimale della valutazione.

In assenza di personale collocato nella prima fascia premiale o, in presenza di un numero di unità inferiore alla quota potenziale come sopra determinata, le risorse corrispondenti costituiscono economie e vanno a incrementare la quota destinata al finanziamento della performance individuale "generale". Qualora, invece, la predetta quota del 25% non sia sufficiente a finanziare tutte le maggiorazioni erogabili, la quota ulteriore necessaria è prelevata dal restante 85% con riduzione proporzionale dei premi individuali.

Il restante 85% delle risorse disponibili è destinato all'incentivazione di tutto il personale in base alla rispettiva collocazione nelle fasce premiali del Sistema permanente di valutazione e misurazione della performance dell'Ente. Gli importi dei singoli premi individuali sono calcolati proporzionalmente alla valutazione ottenuta applicando, in collegamento con il Sistema permanente di valutazione dell'Ente, la formula seguente per ogni dipendente:

$$(R/S)*B=r$$

Dove:

R= totale risorse destinate alla valutazione della performance individuale;

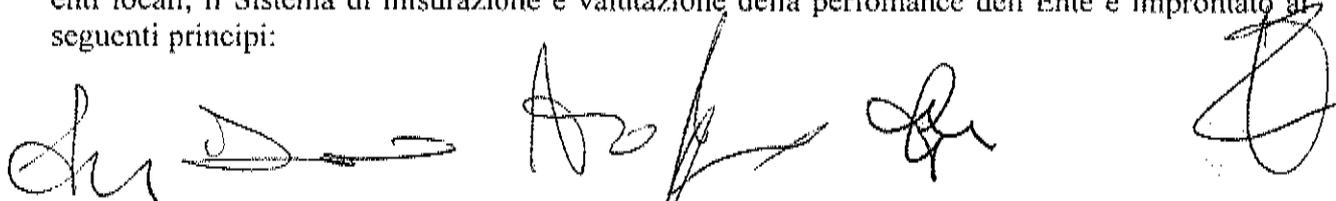
S= somma delle percentuali di risorse destinate alla performance individuale di ciascun dipendente;

B= percentuale di risorse destinate alla performance individuale del dipendente;

r= risorse attribuite al dipendente per la performance individuale (premio).

Le eventuali economie derivanti dalla distribuzione dei compensi incentivanti effettuata in base alle regole qui dettate vanno a incrementare il fondo per l'anno successivo.

5. Nel rispetto delle previsioni del Decreto Legislativo 150/2009 e s.m.i. come applicabili agli enti locali, il Sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente è improntato ai seguenti principi:



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

- riconoscimento del merito posizionando la valutazione della performance individuale all'interno di una struttura per livelli premiali aperti;
- articolazione per livelli premiali aperti in numero non inferiore a 4;
- previsione di una fascia di eccellenza cui collegare l'attribuzione della maggiorazione del premio individuale";
- segmentazione dei livelli premiali in collegamento ai possibili esiti centesimali della valutazione;
- previsione della cd. fascia zero, ovvero di un livello fuori premio;
- correlazione tra livelli premiali e graduazione del premio.

### **Art. 14 bis – Progetti finanziati dalla parte variabile del fondo**

1. A valere sulle risorse aggiuntive di parte variabile eventualmente stanziata dall'amministrazione possono essere finanziati progetti coerenti con le previsioni del DUP approvati con specifica deliberazione della G.C.
2. Il progetto dovrà dettagliare e specificare i dipendenti coinvolti e l'apporto richiesto a ciascun dipendente, nonché le modalità di valutazione del grado di realizzazione del progetto, tramite indicatori di norma numerici, e le modalità di distribuzione delle risorse al personale coinvolto.
3. Il personale coinvolto nella realizzazione dei progetti partecipa anche alla distribuzione della performance organizzativa.
4. Le quote dei proventi delle violazioni al codice della strada, ove siano rivolte al finanziamento di progetti compatibili con le destinazioni previste dall'art. 208 del codice della strada, sono definite annualmente nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione di tali proventi.

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO VII – Sezione polizia locale

Il presente Capo si applica esclusivamente al personale della polizia locale, che svolge le funzioni tipiche del controllo e vigilanza del territorio, con esclusione del personale amministrativo.

#### **Art. 15 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.**

Per l'erogazione dei compensi di lavoro straordinario connessi ad attività ed iniziative di carattere privato, le parti fanno riferimento alle seguenti disposizioni:

- articolo 22, comma 3-*bis*, decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito in legge 96/2017;
- articolo 56-*ter* del CCNL;
- articolo 38, commi 3 e 5, del CCNL 14 settembre 2000;
- articolo 14, comma 4, del CCNL 1° aprile 1999;
- al regolamento comunale adottato in materia;

La presente disciplina trova applicazione dal 22 maggio 2018.

#### **Art. 16 – Indennità di servizio esterno**

Le parti prendono atto che la suddetta indennità di cui all'art. 56 -- quinquies del CCNL non può essere erogata in maniera indifferenziata a tutto il personale della polizia locale ma solo a quello che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza ed è commisurata alle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno.

3. Per attività svolta in via continuativa all'esterno si intende quella, anche derivante dal modello organizzativo adottato dall'Ente, in cui il dipendente svolge servizio esterno per almeno il 60% dell'orario di lavoro settimanale.

4. Il Comandante e/o il Responsabile del servizio di polizia locale attesta, con cadenza mensile, l'effettivo svolgimento dei servizi esterni di vigilanza.

5. L'indennità di servizio esterno è cumulabile con l'indennità di turno, con quella di cui all'art. 37 c. 1 lett. b) del CCNL 6.7.1995 e con ogni altro compenso non espressamente incompatibile. Non è cumulabile con l'indennità condizioni di lavoro. La corresponsione degli importi relativi a tale indennità è effettuata trimestralmente.

6. Ferma la presente disciplina, le parti concordano di demandare l'applicazione del presente istituto e la fissazione della misura dell'indennità ad un accordo separato da raggiungere nell'anno 2019.

#### **Art. 17 – Indennità di funzione**

Le parti rinviando ad un apposito separato atto da raggiungere nell'anno 2019, a modifica e integrazione del presente contratto, l'istituzione e la disciplina dell'indennità di funzione di cui all'articolo 56-sexies del CCNL.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO VIII

#### Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative

Come previsto dagli articoli 7, comma 4, lettera v) e 15, comma 4, del CCNL, vengono definiti i seguenti criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei dipendenti Responsabili di Area incaricati di Posizione organizzativa (da ora solo P.O.):

- a) Nell'ambito delle risorse complessive finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le P.O. previste nell'ente, viene destinata una quota pari almeno al 15% per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle medesime P.O. ;
- b) L'importo destinato alla retribuzione di risultato potrà essere erogato, sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente per le P.O., da un minimo dello 0% (zeropercento = valutazione negativa < 60) ad un massimo del 25% della retribuzione di posizione di ciascuna P.O., sulla base di fasce di punteggio predeterminate nel sistema di misurazione e valutazione.
- c) Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione dei suindicati criteri rappresentano economie di bilancio per gli enti;
- d) Per gli incarichi *ad interim*, previsti dall'art. 15, comma 6, del CCNL, alla P.O. incaricata, nell'ambito della retribuzione di risultato, spetta un ulteriore importo che varia dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la P.O. oggetto dell'incarico *ad interim*;
- e) Le percentuali di cui sopra si applicano anche agli incarichi di P.O. disciplinati dall'art. 13, comma 2, del CCNL.

Nel caso in cui i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge attribuiti ai titolari di posizioni organizzative superino su base annua l'ammontare di € 10.000,00 la retribuzione di risultato è ridotta del 50%; nel caso in cui i compensi siano superiori a € 15.000,00 la retribuzione di risultato è ridotta del 70%.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

#### CAPO I – Istituti correlati all'orario di lavoro

##### Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

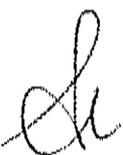
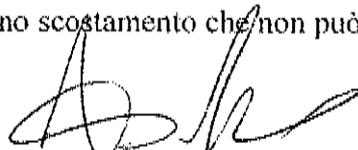
Ai sensi dell'art. 53, commi 2 e 8, del CCNL, le parti concordano che, in presenza di gravi e documentate situazioni familiari, come meglio sotto definite, e tenendo conto delle esigenze organizzative dell'ente, il numero dei rapporti a tempo parziale potrà superare il contingente del 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, fino ad un ulteriore 10%.

Le gravi e documentate situazioni familiari sono le seguenti:

- grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente;
- necessità familiari derivanti dal decesso di una delle persone del proprio nucleo familiare;
- situazioni che comportano un impegno particolare del dipendente o della propria famiglia nella cura o nell'assistenza delle persone con handicap;
- situazioni di grave disagio personale, ad esclusione della malattia, nelle quali incorra il dipendente medesimo;
- situazioni, riferite ai soggetti presenti nel nucleo familiare, ad esclusione del richiedente, derivanti dalle seguenti patologie:
  - a) patologie acute o croniche che determinano temporanea o permanente riduzione o perdita dell'autonomia personale, ivi incluse le affezioni croniche di natura congenita, reumatica, neoplastica, infettiva, dismetabolica, post-traumatica, neurologica, neuromuscolare, psichiatrica, derivanti da dipendenze, a carattere evolutivo o soggette a riacutizzazioni periodiche;
  - b) patologie acute o croniche che richiedono assistenza continuativa o frequenti monitoraggi clinici, ematochimici e strumentali;
  - c) patologie acute o croniche che richiedono la partecipazione attiva del familiare nel trattamento sanitario;
  - d) patologie dell'infanzia e dell'età evolutiva aventi le caratteristiche di cui alle precedenti lettere a), b) e c) o per le quali il programma terapeutico e riabilitativo richiede il coinvolgimento dei genitori o del soggetto che esercita la potestà.

##### Art. 20 – Turnazioni e

1. Per la disciplina dell'indennità di turno si fa riferimento all'art. 23 del CCNL 21.5.2018.
2. Alla richiesta di essere esclusi dal turno notturno (ove istituito presso l'Ente) per le particolari situazioni personali e famigliari di cui all'art. 27, comma 4 del CCNL 21.5.2018, deve essere data risposta scritta da parte del Responsabile del Servizio entro 15 giorni. Sono comunque escluse le donne dall'inizio dello stato di gravidanza e nel periodo di allattamento fino ad un anno di vita del bambino.
3. Si considera equilibrata ed avvicinata la distribuzione dei turni che presuppone che il dipendente presti un numero di turni in orario antimeridiano sostanzialmente equivalente a quelli in orario pomeridiano con uno scostamento che non può superare il 10%.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

4. La distribuzione equilibrata dei turni non subisce gli effetti delle assenze per malattia. Il disequilibrio legittimo, in questo caso, la corresponsione dell'indennità di turno.
5. La distribuzione equilibrata subisce gli effetti della programmazione annuale del piano ferie e la riduzione per permessi di qualsiasi tipo, ivi compresi quelli per effettuazione di visite mediche.
6. E' elevato a due mesi l'arco temporale preso in considerazione per l'equilibrata distribuzione dei turni.
7. Le parti concordano di non operare alcuna integrazione delle situazioni personali e familiari previste dall'art. 23, comma 8, del CCNL 21 maggio 2018 in materia di turni di lavoro notturni.
8. L'indennità di turno è corrisposta solo per i periodi di effettiva prestazione di servizio in turnazione secondo la programmazione prevista.
9. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di turno è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi.
10. Le parti prendono atto che in conformità agli orientamenti dell'ARAN gravano sul fondo anche gli oneri per il pagamento dei particolari compensi di cui all'art. 24, c.5, del CCNL 14.09.2000.

### Art. 20 bis – Reperibilità

1. Per la disciplina dell'indennità di reperibilità si fa riferimento all'art. 24 del CCNL del 21.5.2018
2. Ogni dipendente può essere collocato ordinariamente in reperibilità per non più di 6 volte nell'arco di un mese. In relazione a prevedibili esigenze di servizio, ciascun dipendente potrà essere messo in reperibilità per un numero di turni superiore a 6 fino ad un massimo di 10 per un numero massimo di 3 mesi nell'arco di 1 anno. L'Ente deve assicurare la rotazione tra più soggetti, anche su base volontaria. Per le giornate eccedenti le 6 mensili l'indennità è incrementata a € 12,00 per ogni turno di dodici ore. La specifica disciplina di cui al presente comma 12 si applica a partire dall'01 gennaio 2019.
3. La corresponsione degli importi relativi all'indennità di reperibilità è effettuata unitamente al pagamento dello stipendio del mese successivo a quello dello svolgimento degli stessi, i relativi oneri sono a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67 del CCNL 21.5.2008.

### Art. 21– Orario massimo di lavoro settimanale

In applicazione agli art. 22, comma 2 e art. 7, comma 4, lettera r) del CCNL, le parti concordano che la durata dell'orario di lavoro di ciascun dipendente non può superare la media di 48 ore settimanali, comprensive del lavoro straordinario, calcolata con riferimento ad un arco temporale di dodici mesi, per le seguenti ragioni:

- dipendenti che svolgono servizi in convenzione, ex articolo 30 TUEL e con utilizzo congiunto presso altre amministrazioni;
- comprovate esigenze organizzative precipuamente dirette a garantire la qualità dei servizi erogati che sono previamente individuate dall'Ente, sentiti i soggetti sindacali.

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### Art. 22– Flessibilità dell'orario di lavoro

In applicazione degli artt. 22 e 27 del CCNL e art. 7, comma 4, lettera p) del CCNL, le parti concordano i seguenti criteri per l'individuazione di fasce temporali di flessibilità oraria in entrata e in uscita, al fine di conseguire una maggiore conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare:

- La dimensione del centro urbano in cui è situata la sede di lavoro
- Particolari situazioni lavorative con picchi di attività in determinati periodi dell'anno
- Il valore temporale della fascia oraria deve tenere conto dell'arco temporale entro il quale agisce la flessibilità. La fascia oraria è maggiore quando la flessibilità è esercitata su base giornaliera. La fascia oraria è minore quando è esercitata sia in posticipo di entrata che in anticipo di uscita nello stesso giorno, poi recuperata entro il mese corrente, in accordo con il dirigente/responsabile di servizio.

### Art. 23 – Orario multiperiodale

1. Ai sensi dell'art. 25 del CCNL la programmazione plurisettimanale dell'orario di lavoro è effettuata in relazione a prevedibili esigenze di servizio di determinati uffici e servizi e deve essere individuata contestualmente di anno in anno. (l'articolazione dell'orario di lavoro è oggetto di confronto e questa è articolazione dell'orario di lavoro. Il datore di lavoro decide e in sede decentrata possiamo aumentare le settimane del multiperiodale)

2. I periodi di maggiore e minore carico di lavoro sono, di norma e rispettivamente, di 13 settimane l'uno.

3. In applicazione agli artt. 7, comma 4, lettera q) e 25, comma 2, del CCNL, le parti concordano di elevare i periodi di minore e maggiore concentrazione dell'orario multiperiodale in relazione a prevedibili esigenze di servizio e in corrispondenza di variazioni di intensità dell'attività lavorativa.

4. In sede di prima applicazione e fino a successiva modifica, si individua il seguente periodo:

- da 13 a 20 settimane.

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO II – Discipline Particolari

#### Art. 24 – Salario accessorio del personale a tempo parziale

Il personale assunto con contratto a tempo parziale concorre generalmente agli incentivi, alle indennità ed ai compensi in misura proporzionale al regime orario adottato, fatte salve le condizioni eventualmente descritte in norme specifiche nel presente contratto decentrato integrativo

#### Art. 25 – Salario accessorio del personale a tempo determinato

Il personale assunto con contratto a tempo determinato concorre agli incentivi e alle indennità previste nel presente contratto decentrato integrativo, con la sola esclusione dell'istituto delle progressioni economiche orizzontali.

Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore con contratto a tempo determinato abbia svolto almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

#### Art. 26 – Lavoro somministrato

I lavoratori somministrati, qualora contribuiscano al raggiungimento di obiettivi di performance o svolgano attività per le quali sono previste specifiche indennità, hanno titolo a partecipare all'erogazione dei connessi trattamenti accessori, secondo i criteri definiti nel presente contratto decentrato integrativo.

I relativi oneri sono a totale carico dello stanziamento di spesa per il progetto di attivazione dei contratti di somministrazione a tempo determinato, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

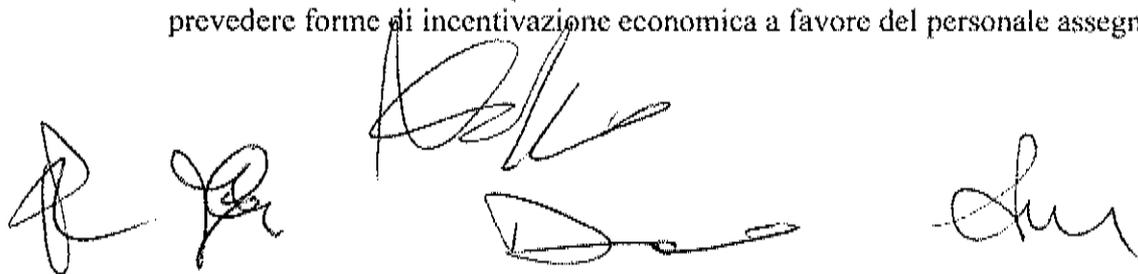
Per poter essere valutati e concorrere all'erogazione delle somme previste per la *performance* individuale, è necessario che il lavoratore somministrato abbia svolto attività lavorativa nell'ente, per almeno 180 giorni effettivi, nell'arco dell'anno solare.

#### Art. 27 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in Convenzione

Viene qui richiamata la disciplina degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004.

Ai sensi del comma 5 del precitato art. 13, la contrattazione decentrata dell'ente utilizzatore può disciplinare l'attribuzione di un particolare compenso incentivante (si veda lettera *a* della disposizione in commento) e/o la corresponsione della indennità per particolari responsabilità (si veda lettera *b* della disposizione in commento).

Ai sensi del comma 3 del precitato art. 14, la contrattazione decentrata dell'Ente utilizzatore può prevedere forme di incentivazione economica a favore del personale assegnato a tempo parziale.

The bottom of the page contains several handwritten signatures in black ink. On the left side, there is a large, stylized signature. Below it, there are two smaller signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'D...'. To the right of this, there is another signature. On the far right, there is a signature that looks like 'Lu'.

# Comune di Motta Sant'Anastasia

## Città Metropolitana

---

### CAPO III – Disposizioni Finali

#### Art. 28 – Salute e sicurezza sul lavoro

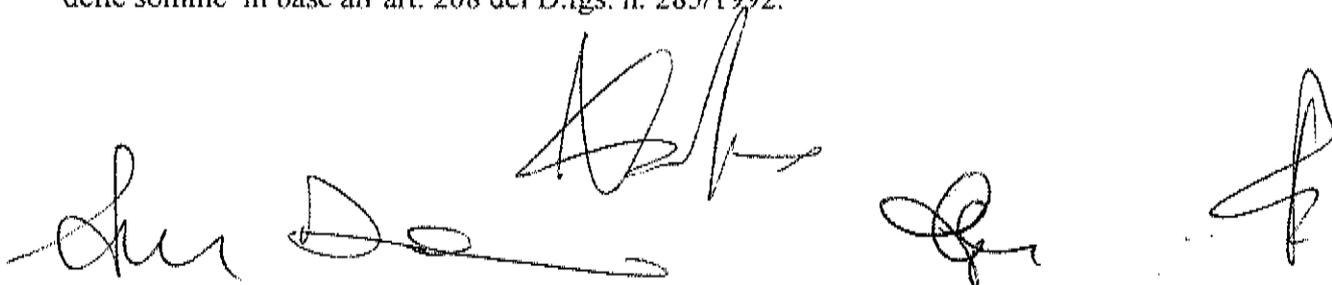
1. L'Amministrazione si impegna a dare tempestiva e completa applicazione alla vigente normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti, nonché alla prevenzione delle malattie professionali.
2. In accordo e con la collaborazione del Responsabile per la sicurezza e con il Medico Competente verranno individuate le metodologie da adottare per la soluzione di problemi specifici con particolare riferimento alla salubrità degli ambienti di lavoro, la messa a norma delle apparecchiature degli impianti, le condizioni di lavoro degli addetti a mansioni operaie e ausiliarie e di coloro che percepiscono le indennità per le condizioni di lavoro, dare attuazione alle disposizioni in materia di prevenzione per coloro che utilizzano videoterminali.
3. L'Amministrazione s'impegna ad adottare le misure necessarie perché la tutela della salute nei luoghi di lavoro comprenda non solo il benessere fisico, ma anche quello mentale e sociale, così come indicato dalla recente normativa in materia di sicurezza.
4. L'Amministrazione assegna risorse finanziarie congrue, nel limite di quelle disponibili, per la realizzazione degli interventi derivanti dall'analisi di cui al precedente comma.
5. L'Amministrazione deve coinvolgere, consultare, informare e formare il Rappresentante per la Sicurezza in applicazione della normativa vigente, e si impegna altresì a realizzare un piano pluriennale di informazione e formazione su tutto il personale in materia di sicurezza di salute e dei rischi, attraverso moduli formativi periodicamente ripetuti in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.

#### Art. 29 – Innovazioni tecnologiche

Le parti convengono che la introduzione di nuove tecnologie che producono effetti sulla organizzazione dei servizi e/o sulla qualità del lavoro sia oggetto di preventiva informazione ai soggetti sindacali che possono avanzare proposte e/o osservazioni di cui l'Ente tiene motivatamente conto.

#### Art. 30 – Welfare integrativo

1. Non sono assegnate risorse alle misure di sostegno di cui all'art. 72 del CCNL 21 maggio 2018.
2. Le somme destinate a finalità assistenziali nell'ambito delle misure del welfare integrativo di cui all'art. 72 del CCNL 21.05.2018 per la Polizia Locale dovranno essere eventualmente specificate e quantificate nella deliberazione della giunta comunale che definisce la destinazione delle somme in base all'art. 208 del D.lgs. n. 285/1992.



# Comune di Motta Sant'Anastasia

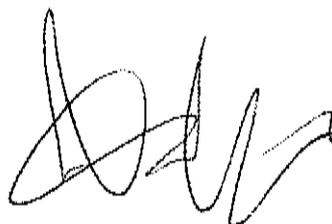
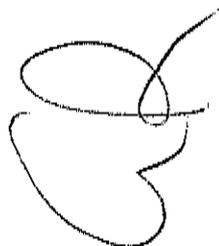
## Città Metropolitana

---

### **Art. 31– Disposizione finale**

1. Per quanto non previsto dal presente CCDI, in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei CCNL vigenti.

2. Le disposizioni contenute in precedenti contratti decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, salva diversa disposizione derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni di legge o di CCNL.



## ALLEGATO A

### Premessa

Con il presente contratto decentrato integrativo le parti si propongono:

- di definire le modalità e i criteri generali di ripartizione del "fondo risorse finanziarie" di cui all'art.113, comma 2° e seguenti del D.Lgs 50/2016; l'attribuzione dell'incentivo è finalizzata alla valorizzazione delle professionalità interne ed all'incremento della produttività;
- di incentivare l'ampio coinvolgimento delle diverse figure professionali interessate dai processi di programmazione e attuazione delle OO.PP.;
- di assicurare vantaggi organizzativi e gestionali nell'esecuzione delle opere pubbliche derivanti dalla gestione interna delle varie fasi di attuazione delle opere.

### Art. 1

#### **Criteri generali per la ripartizione dei compensi incentivanti le funzioni tecniche ex art. 113, D.Lgs. n. 50/2016**

I compensi incentivanti collegati all'esercizio delle funzioni tecniche di cui all'art. 113 del d.lgs. 50/2016 sono attribuiti secondo la disciplina specifica dettata dal regolamento interno adottato dall'Ente quale allegato al regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

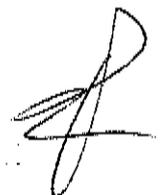
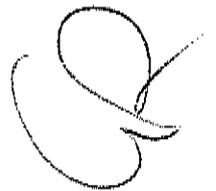
Il Fondo è costituito dalle somme stabilite dallo stesso regolamento per ogni lavoro, servizio o fornitura che non sia qualificato come ordinario secondo le previsioni e i limiti del medesimo regolamento, entro i limiti dell'importo massimo previsto dall'art. 113, comma 2, del d.lgs. 50/2016.

Il Fondo è allocato all'interno del fondo per le risorse decentrate, parte variabile, nella voce art. 67, comma 3, lett. c) CCNL 21 maggio 2018 (ex"articolo 15, comma 1, lettera k), CCNL 1 aprile 1999").

Sono individuate le seguenti funzioni/competenze: 1)Programmazione della spesa per investimenti, 2)Verifica progetti,Controllo delle procedure di bando/invito ed esecuzione dei contratti, 4)Direzione lavori e contabilità lavoro ovvero direzione dell'esecuzione del servizio, 5)Collaudo tecnico/amministrativo o statico o certificato regolare esecuzione ovvero verifica di conformità.

Sono individuati pesi diversi per l'attribuzione dell'incentivo in proporzione alle competenze che sono richieste a ciascuna figura professionale in base alla tabella sottostante.

L'ottanta per cento dell'apposito fondo costituito per ogni opera, lavoro o servizio è ripartito tra il responsabile unico del procedimento e gli altri soggetti chiamati a svolgere le funzioni tecniche di cui al comma 2 dell'art. 113 del d.lgs. 50/2016 e i rispettivi collaboratori secondo le percentuali di cui alla tabella seguente allegata al relativo regolamento comunale.



Handwritten signature or scribble consisting of several loops and lines.



## Allegato A

Ripartizione dell'incentivo per funzioni tecniche.

Le aliquote sono applicate al fondo costituito ai sensi dell'art. 113 c. 2 del D.Lgs 50/2016

	%	%	coeff.
<b>A) UFFICIO DEL RESPONSABILE DEL</b>		<b>35,00</b>	
Responsabile del Procedimento e collaboratori tecnici ed amministrativi di supporto			
1) per la fase di progettazione	15,00	15%	0,15
2) per la fase di affidamento	5,00	5%	0,05
3) per la fase di esecuzione	15,00	15%	0,15
A1 RUP 85 % * ALIQUOTA 1)+2)+3)			
A2 SUPPORTO 15 % * ALIQUOTA 1)+2)+3)			
<b>B) STRUTTURA PER L'ATTIVITA' DI VERIFICA</b>	<b>15,00</b>	<b>15,00</b>	<b>0,15</b>
B1 PROGRAMMAZIONE DELLA SPESA	2	2,00%	0,02
B2 VERIFICA PROGETTI-	4	4,00	0,04
B3 PREDISPOSIZIONE PROCEDURE DI GARA	2	2,00	0,02
B4 VERIFICA REQUISITI PARTECIPANTI E	2	2,00	0,02
B5 COMPONENTI C.U.C.	5	5,00	0,05
<b>C) GRUPPO DI PROGETTAZIONE</b>		<b>0,00</b>	
<b>D) ESECUZIONE DEI LAVORI</b>		<b>25,00</b>	
Direttore dell'esecuzione del contratto. Direttore dei lavori, direttore operativo, ispettore di cantiere, collaboratori tecnici e amministrativi			
Misure e Contabilità	5,00	5%	0,05
Coordinatore della sicurezza in fase di esecuzione	5,00	5%	0,05
<b>E) COLLAUDATORE</b>	<b>5,00</b>	<b>5,00</b>	<b>0,05</b>
<b>COMPLESSIVO</b>	<b>80,00</b>		<b>0,80</b>





**PUNTO A**

**UFFICIO DEL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO**

Le competenze vengono distribuite tra il Responsabile unico del procedimento e il personale di supporto. Il personale di supporto RUP è un dipendente di almeno di categoria B e curerà la predisposizione, in collaborazione con il R.U.P. di tutti gli atti inerenti le funzioni e compiti del R.U.P. Avrà la responsabilità della custodia e organizzazione di tutti gli atti. Le competenze spettanti al R.U.P. sono l'85% delle competenze spettanti all'ufficio del RUP. Le competenze del personale di supporto sono pari al 15% delle competenze spettanti all'ufficio del RUP.

**PUNTO B**

**STRUTTURA PER L'ATTIVITA' DI VERIFICA E DI GARA**

L'aliquota B1 è riservata al personale di supporto, appositamente nominato, quale supporto delle attività di programmazione tecnica ed economica. Può essere nominato, se in possesso di titolo di studio adeguato e formazione professionale idonea, anche personale di fascia A; L'aliquota B2 è riservata al soggetto verificatore, che per importi inferiori ad 1 milione di euro, coincide con il R.U.P.; L'aliquota B3 e B4 è riservata al personale di supporto appositamente incaricato per la predisposizione degli atti e procedure di affidamento in collaborazione con il responsabile di Area e il R.U.P. che non percepiranno tali aliquote; L'aliquota B5 è assegnata a tutti i dipendenti componenti della commissione di gara presso la Centrale Unica di Committenza.

**PUNTO C**

**GRUPPO DI PROGETTAZIONE**

Il gruppo di progettazione viene escluso, per preciso dettato normativo, dagli incentivi per le funzioni tecniche;

**PUNTO D**

**ESECUZIONE DEI LAVORI**

Gli incentivi di cui al presente punto sono riservati esclusivamente al personale individuato per la direzione dell'esecuzione del contratto. Nel caso di Lavori pubblici, i responsabili delle fasi previste vengano affidate ai tecnici abilitati, per legge, alla direzione di Lavori Pubblici. Le quote di ripartizione per la direzione dell'esecuzione del contratto vengono preventivamente stabilite dal responsabile di Area per ogni singolo intervento.

**PUNTO E**

**COLLAUDATORE**

L'aliquota viene attribuita al collaudatore tecnico amministrativo e collaudatore statico, che di norma coincidono. Nel caso di lavori che non presentino la necessità del collaudo statico l'aliquota verrà applicata per intero al collaudatore amministrativo. Per lavori di importo inferiore alla soglia che prevede la nomina di collaudatore amministrativo, le competenze formeranno economia di progetto.



COMUNE DI MOTTA SANT'ANASTASIA  
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO – ACCORDO ECONOMICO  
ANNO 2018**

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Funzioni Locali, è stato quantificato e formalizzato con determinazione del Responsabile dell'Area II R.G. n. 1058 del 21/12/2018 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	183.212,51
Risorse variabili	70.370,00
Residui anni precedenti	=====
<b>Totale</b>	<b>253.582,51</b>

**Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2018**

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

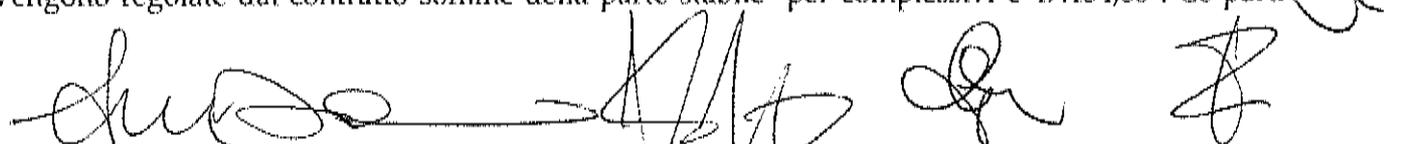
Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 136.057,71 relative a:

Descrizione*	Importo
Indennità di comparto	33.760,69
Progressioni orizzontali	102.297,02
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	=====
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	=====
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 5.10.2001)	=====
Altro	=====
<b>Totale</b>	<b>136.057,71</b>

Le somme suddette sono effetto di disposizioni dei vigenti CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

**Sezione II – Previsione Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

Vengono regolate dal contratto somme della parte stabile per complessivi € 47.154,80 . Le parti



concordano di destinare la suddetta somma nel modo seguente:

Descrizione*	Importo
Indennità di turno	€ 13.723,36
Indennità condizionali di lavoro	€ 5.680,00
Indennità specifiche responsabilità ( art. 70 quinquies, comma 1)	€ 2.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 70 quinquies, comma 2)	€ 3.300,00
Indennità di reperibilità	€ 21.936,10
Produttività di cui all'articolo 17, c. 2, lettera a) del CCNL 1.04.1999	€ 515,00

Le risorse di parte variabile per un totale di € 70.370,00 sono così suddivise:

specifiche disposizioni di legge: € 23.636,00

frazioni RIA personale cessato: € 202,00

messi notificatori: € 1.000,00

decurtazione : € 468,00

incentivi funzioni tecniche: € 40.000,00

sponsorizzazioni, accordi di collaborazione: € 6.000,00



## LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO

### MODULO 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Pre-intesa: 21/12/2018
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		2018/2020
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Presidente delegazione trattante parte pubblica (ruolo/qualifica ricoperta): SEGRETARIO GENERALE – DOTT. SSA L. PATTI.</p> <p>Componenti delegazione trattante parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): RESPONSABILE AREA II- DOTT. S. SPATAFORA RESPONSABILE AREA V- DOTT. G. CAPONNETTO</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP; UIL FP; CISL FP; CSA.</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CSA</p> <p>RSU (componenti) : BRANCATO SEBASTIANO; GIMMILLARO MARCO; PAPPALARDO PIETRO; RUSCIFINA CALOGERO; SANTAGATI GRAZIA.</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dipendente.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Il presente contratto decentrato integrativo contiene la disciplina della gran parte degli istituti rimessi alla contrattazione decentrata dall'art. 7 del CCNL del 21/05/2018. Alcune materie, secondo il modello della contrattazione "per stralci," sono stati rinviati ad accordi separati successivi. Tra queste la disciplina dei criteri generali per l'attribuzione delle PEO e l'istituzione della indennità di funzione per il Corpo di polizia municipale.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (revisori dei conti) ovvero è scattato il silenzio assenso a seguito della mancata risposta entro i 15 giorni successivi alla trasmissione</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	<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 <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> (non vincolante per gli enti locali in cui le relative finalità sono soddisfatte dal PEG e dal PDO)? SI
		È stato inserito nel Piano per la Prevenzione della corruzione una parte dedicata al Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, co. 2 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> ? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai co. 6 e 8 dell'art. 11 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> ? L'articolo in esame risulta abrogato dal d.lgs. 33/2013. L'ente ha regolarmente assolto gli obblighi di pubblicità in AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV o Nucleo di Valutazione ai sensi dell'art. 14, co. 6 del <u>D.Lgs. n. 150/2009</u> (obbligo non vincolante per gli enti locali)? Per l'anno 2017 non è stato approvato il Piano della performance, quindi nell'anno 2018 non è stato possibile compilare la relativa relazione.	

## **MODULO 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo**

Lo schema di CCDI 2018/2020 sul quale è stata raggiunta e sottoscritta in data 21/12/2018 la pre-intesa nasce da una piattaforma elaborata dalla parte datoriale alla quale sono state apportate modifiche e integrazioni durante i tavoli di contrattazione. Si chiarisce che, tra le OO.SS. ammesse alla contrattazione, il CSA ha presentato alla parte pubblica una propria piattaforma che ha formato oggetto di analisi da parte della delegazione trattante di parte pubblica.

L'articolato contrattuale è stato costruito in stretta aderenza alle previsioni del nuovo CCNL del 21/05/2018 con particolare riferimento all'elencazione delle materie rimesse alla contrattazione integrativa ai sensi del suo articolo 7. Si è così evitato, da un lato, la duplicazione in sede decentrata di previsioni contenute nel CCNL, in quanto di competenza della contrattazione di livello nazionale, e dall'altro la trattazione di materie che, benchè riconducibili alle relazioni sindacali, non rientrano tra le materie oggetto di contrattazione decentrata.

Nella costruzione del CCDI analoga attenzione è stata riposta ai vincoli legislativi, oltre che a quelli contrattuali, che presiedono ai vari istituti relativi al trattamento economico accessorio del personale dipendente.

L'articolato contrattuale è suddiviso in tre titoli dedicati rispettivamente a:

Titolo I: Disposizioni generali;

Titolo II: Trattamento economico del personale;

Titolo III: Disposizioni applicabili a particolari tipi di lavoro.

Nel Titolo I sono regolamentati, in particolare, l'oggetto e la durata del contratto e l'iter concordato tra le parti per le verifiche periodiche sullo stato di attuazione dello stesso, ivi compresa la procedura di interpretazione autentica da attivarsi ove necessario.

Il Titolo II contiene la disciplina di tutti gli istituti relativi al trattamento economico accessorio del personale dipendente che il CCNL rimette alla contrattazione integrativa da attivarsi a livello di ogni singolo Ente.

Considerate le numerose novità recate dal CCNL del 21/05/2018 e il ristretto arco di tempo in cui si sono svolte le trattative, le parti hanno concordato di procedere a un'accontrattazione per stralci rinviando al 2019 l'applicazione di alcuni istituti. In qualche caso, pur essendosi raggiunto l'accordo sulla disciplina normativa (ad.es. la nuova indennità denominata "condizioni di lavoro") non è stato possibile raggiungere l'intesa sulla misura dell'indennità per l'intero triennio non essendo note le risorse disponibili per l'anno 2019. Pertanto le parti hanno raggiunto un'intesa "ponte" stabilendo che per l'anno 2018, nel pieno rispetto dei limiti di cui al nuovo CCNL, continuino ad applicarsi gli importi previsti dal precedente CCDI 2015/2017, la cui vigenza in parte de qua è stata prorogata. Hanno poi concordato di impegnarsi a raggiungere nell'anno 2019 un accordo integrativo del presente CCDI per le parti rinviate.

Nel Titolo III trovano la loro disciplina istituti particolari legati all'articolazione dell'orario di lavoro ovvero a particolari tipologie di contratti di lavoro, quali i contratti a tempo parziale e/o a tempo determinato.

Con riferimento agli effetti sulle attività svolte, si chiarisce che l'organizzazione del lavoro nell'anno 2018 presenta sostanziali analogie con gli anni precedenti, con l'unica novità rappresentata dall'approvazione del Piano della performance e del Sistema permanente di misurazione e valutazione della performance.

I principali istituti contrattuali che trovano applicazione in base all'organizzazione dei servizi sono:

- L'indennità di turno del Corpo di polizia municipale;
- L'indennità di reperibilità per i servizi di pronta reperibilità istituiti dall'amministrazione;
- L'indennità di rischio (ora indennità condizioni di lavoro);
- Le specifiche responsabilità.

### QUADRO SINTETICO DELLE MODALITÀ DI UTILIZZO DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE

- parte stabile già utilizzata : euro 136.057,71
- parte stabile utilizzabile: euro 47.154,80
- parte variabile: euro 70.370,00
- risorse aventi una destinazione specifica : euro 23.636,00
- indennità di produttività: sulla parte stabile importo che residua a seguito della liquidazione delle altre indennità
- indennità di specifiche responsabilità art. 70 quinquies, co.1: euro 2.000 (previsione di massima da verificare in sede di liquidazione)
- indennità specifiche responsabilità art. 70 quinquies, co.2: euro 3.300.
- indennità di funzione dei vigili: NON ISTITUITA; NON SONO DESTINATE RISORSE.
- indennità di turno: euro 13.723,36
- indennità per le condizioni di lavoro (ex rischio): euro 4.680
- indennità condizioni di lavoro (ex maneggio valori): euro 1.000 (previsione di massima da verificare a consuntivo in sede di liquidazione)
- indennità per lo svolgimento di attività esterne da parte dei vigili: NON SONO DESTINATE RISORSE PER L'ANNO 2018.
- Indennità di reperibilità: euro 21.936,10
- oneri per progressioni orizzontali attribuite negli anni precedenti: euro 102.297,02
- oneri per progressioni orizzontali attribuite nell'anno: NESSUNO
- oneri per indennità di comparto (quota a carico del fondo): euro 33.760,69
- taglio del fondo degli oneri per posizioni organizzative nell'anno 2017 (negli enti con i dirigenti): NESSUNO
- taglio del fondo degli oneri per alte professionalità nell'anno 2017: NESSUNO
- altri oneri : NESSUNO

### QUADRO SINTETICO DELLA APPLICAZIONE DELLA "MERITOCRAZIA"

- illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione delle indennità per la incentivazione delle performance;
- differenziazione in percentuale dei compensi per la incentivazione della performance erogati nel corso dell'anno;
- dato medio pro capite dei compensi legati alla incentivazione della performance erogati nell'anno;
- illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla attribuzione delle progressioni orizzontali;
- % dei dipendenti rispetto a coloro che hanno i titoli per partecipare che hanno ottenuto nell'anno progressioni orizzontali

La disciplina concordata per l'erogazione dell'indennità collegata all'incentivazione della performance è in linea con la disciplina recata dal d.lgs. 150/2009 e s.m.i. e con le previsioni del CCNL del 21 maggio 2018.

Infatti, in coerenza con le relative previsioni è stata introdotta, ai sensi dell'art. 69 del suddetto CCNL, la differenziazione del premio individuale.

I criteri che presiedono all'erogazione dei premi di produttività sono altresì collegati al sistema permanente di misurazione e valutazione della performance di cui al relativo regolamento comunale approvato con deliberazione della G.C. n. 97 del 12/09/2018.

Nel corso dell'anno 2018, con riferimento alle attività svolte nell'anno 2017 non sono stati erogati premi di produttività in quanto per l'anno 2017 l'Ente era sprovvisto di un sistema permanente di misurazione e valutazione e non ha approvato il Piano della performance 2017/2019.

Con riferimento alle progressioni orizzontali, non sono stati concordati i criteri per la relativa attribuzione. La parti hanno concordato di rinviare la suddetta disciplina a un successivo accordo a integrazione del presente CCDI 2018/2020. Correlativamente, a valere sul fondo delle risorse decentrate 2018 non hanno destinato risorse al finanziamento di nuove PEO.

Motta Sant'Anastasia, 24/12/2018

Il Segretario Generale  
Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica  
Dott.ssa Loredana Patti



## LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO

**Nota metodologica:** La relazione è preparata dal settore economico-finanziario del comune; è attestata dal collegio dei revisori dei conti/revisore unico; è pubblicata sul sito internet del comune ed è trasmessa all'Aran ed al CNEL unitamente al contratto decentrato.

### MODULO 1: Costituzione del Fondo per la contrattazione Integrativa

Data e provvedimento di costituzione del Fondo: **DETERMINA RESPONSABILE AREA II<sup>a</sup> N°64 DEL 20/12/2018**  
**R.B. N° 1058 DEL 21/12/2018**  
 Parte stabile: ... **183.212,54**  
 Parte variabile: ... **70.370,00**  
 (per il fondo dei dirigenti dare conto solamente dell'ammontare complessivo del fondo)  
 Attestazione dei revisori dei conti intervenuta in data ...

#### 1.1 Risorse stabili

	Ammontare	Illustrazione
Unico importo della parte stabile del fondo 2017 cui sono sottratte le risorse destinate in tale anno alla incentivazione delle posizioni organizzative negli enti con i dirigenti	179.297	
Differenziale delle progressioni economiche a seguito del <u>CCNL 21 maggio 2018</u> , con distinzione degli incrementi determinati dallo stesso a decorrere dal 1° gennaio 2016 e dal 1° gennaio 2017	3.916	
Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità (Ria, assegni ad personam dei cessati etc.)	1.609	
Incrementi previsti dal <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (a decorrere dal 1° gennaio 2019)	11.393	
Eventuali risorse riassorbite ex art. 2, co. 3, <u>D.Lgs. n. 165/2001</u>	—	
Risorse per il salario accessorio del personale trasferito da altri enti per processi di decentramento	—	
Risorse che derivano dallo 0,2% del monte salari delle dirigenza in caso di risparmi sulla stessa (solamente per le regioni)	—	
Riduzioni permanenti del lavoro straordinario	—	
Risorse per l'incremento delle dotazioni organiche	—	

#### 1.2 Risorse variabili

	Ammontare	Illustrazione
Art. 67, co. 3, lett. a), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (sponsorizzazioni, cessioni servizi, etc.)	—	
Art. 67, co. 3, lett. b), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (proventi da piani di razionalizzazione)	—	
Art. 67, co. 3, lett. c), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (risorse previste da specifiche disposizioni di legge distinguendo quelle che vanno nel tetto del fondo e quelle che vanno al di fuori del tetto del fondo)	23.636	
Art. 67, co. 3, lett. d), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (frazioni della RIA non erogata ai cessati nel corso dell'anno)	202	



Art. 67, co. 3, lett. e), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (risparmi realizzati nel fondo per il lavoro straordinario dell'anno precedente)	—	
Art. 67, co. 3, lett. f), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (risorse provenienti dall'amministrazione finanziaria per la incentivazione dei messi notificatori)	1.000,00	
Articolo 67, co. 3, lett. g), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (risorse destinate al salario accessorio del personale delle case da gioco)	—	
Art. 67, co. 3, lett. h) <u>CCNL 21 maggio 2018</u> (fino allo 1,2% del monte salari 1997)	—	
(Art. 67, co. 3, lett. i), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> , risorse per l'attivazione di nuovi servizi)	—	
(Art. 67, co. 3, lett. j), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> , risorse aggiuntive per le regioni e le città metropolitane in possesso dei parametri di virtuosità)	—	
(Art. 67, co. 3, lett. k), <u>CCNL 21 maggio 2018</u> , quota parte del salario accessorio non erogato al personale di altri enti trasferito nel corso dell'anno a seguito di processi di decentramento)	—	
Altri incrementi	—	

### 1.3 Decurtazioni del fondo

	Ammontare	Illustrazione
Decurtazione del fondo 2018 per restare entro il tetto del fondo 2016	2.077,00	
Altre decurtazioni	—	

### 1.4 Totale fondo

Parte stabile	183.212,51	
Parte variabile	70.370,00	
Totale fondo	253.582,51	
Risorse che non sono comprese nel tetto al fondo per la contrattazione decentrata	—	

### 1.5 Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo (parte eventuale)

	Ammontare	Illustrazione
Altre risorse	—	

## MODULO 2: Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

### 2.1 Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

	Ammontare	Illustrazione
Progressioni economiche già attribuite	102.297,02	
Indennità di comparto (quote a carico del fondo)	33.760,69	
Altre destinazioni	—	



**2.2 Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo**

	Ammontare	Illustrazione
Nuove progressioni economiche	/	
Produttività	815,00	
- Turno	13.723,36	
Specifiche responsabilità	3.300,00	
Altre responsabilità	2.000,00	
Funzione (per i vigili)	/	
Condizioni di lavoro	5.680,00	
Attività esterna svolta dai vigili	/	
- Reperibilità	21.936,10	
Personale docente ed educativo asili nido	/	
Altre indennità	/	

ca

**2.3 Destinazioni ancora da regolare (eventuale)**

	Ammontare	Illustrazione
Altre destinazioni		

**2.4 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

	Ammontare	Illustrazione
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)		
Totale		

**2.5 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (parte eventuale)**

	Ammontare	Illustrazione
Altre risorse	/	

**2.6 Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale**

	Ammontare risorse utilizzato	Illustrazione
Copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità		
Rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici		
Rispetto del principio di selettività delle progressioni		

**MODULO 3: Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa**

**3.1.1 Totale fondo**

Parte stabile	183.212,51
Parte variabile	70.370,00
Totale fondo	253.582,51



**3.1.2 Risorse temporaneamente allocate fuori dal fondo (parte eventuale)**

	Ammontare	Illustrazione
Altre risorse	/	/

**3.2.1 Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa**

	Ammontare	Illustrazione
Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione		
Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo		
Destinazioni ancora da regolare (eventuale)		
Totale		

**3.2.2 Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo (parte eventuale)**

	Ammontare	Illustrazione
Altre risorse	/	/

**MODULO 4: Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

**4.1 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**

Indicazione delle modalità con cui viene verificata preventivamente la copertura del Fondo con risorse di bilancio.  
*Progressioni economiche e comporti oppositi rispetto a ogni spesa ed inoltre accedere al cap 2155.*

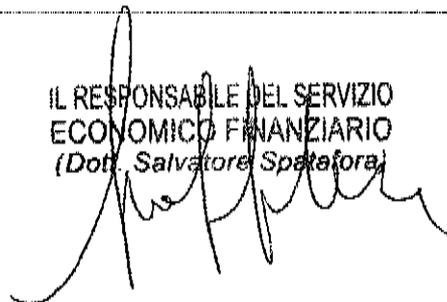
**4.2 Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Indicazione dell'effettivo non superamento del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2010  
*Si attesta il rispetto del fondo anno 2010, fatto salvo la strategia concordata dalla Corte Conti Sez. Amministrativa n° 19/2018*

**4.3 Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

Attestazione della effettiva copertura delle varie voci del Fondo con risorse di bilancio  
*Si attesta l'effettiva copertura delle varie voci del Fondo con risorse di bilancio.*

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
 ECONOMICO FINANZIARIO  
 (Dot. Salvatore Spatafora)





**IL COLLEGIO DEI REVISORI**

**MOTTA SANT'ANASTASIA**

**VERBALE DEL 27/12/2018**

**Oggetto: Proposta di pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla costituzione e utilizzo fondo anno 2018**

**Visto :**

- la relazione tecnico illustrativa del 24/12/2018 predisposta dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica del comune di Motta Sant'Anastasia Dott.ssa L.Patti con la quale viene illustrato il contenuto della pre-intesa dell'appendice contratto collettivo decentrato integrativo relativo alla costituzione e utilizzo del fondo anno 2018;
- La relazione tecnico finanziaria predisposta dal Responsabile dell'Area II^ dott. S. Spatafora;

Preso atto che dall'analisi dei documenti sopra menzionati:

- il fondo destinato a finanziare il salario accessorio per l'anno 2018 è in aumento rispetto al fondo 2017 di circa € 5.500,00 per quanto concerne le risorse variabili ed in aumento di circa 3.916,00 euro per le risorse stabili a seguito dell'applicazione del C.C.N.L. del 21/05/2018;

Rilevato che il totale delle risorse decentrate dell'anno 2018 sono quantificate in euro 253.582,00 di cui 183.212,51 come fondo fisso ed euro 70.370,00 come risorse variabili;

Visto il C.C.N.L. del 21/05/2018 comparto Regioni e Autonomie Locali;

Visto il parere favorevole espresso dal responsabile del servizio personale e del servizio finanziario, rispettivamente in merito al parere di regolarità tecnica nonché di copertura finanziaria;

Tutto ciò premesso,

il Collegio dei Revisori

in relazione al C.C.N.L. del 21/05/2018 del personale del comparto regioni e autonomie locali, esprime per quanto di propria competenza parere favorevole in merito al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Motta sant'Anastasia 27/12/2018,

Il Collegio dei Revisori dei Conti  
Dott.ssa Laura Di Bella  
Dott.ssa Francesca Maria Cangemi  
Dott. Antonio Milceti

