



COMUNE DI ARAGONA
Provincia di Agrigento

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2017**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

1.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

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

Data di sottoscrizione		Accordo contrattazione decentrata integrativa anno 2017 definito in data 28.09.2018
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Com.te Alfonso Miccichè Componenti Piero Antonio Clemenza
Composizione della delegazione trattante		Rizzo Lilliana Maria Rita Vice Responsabile del 5° Settore Risorse Umane Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP - CGIL, CISL - FP, UIL FPL, CSA e relative RSU Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP - CGIL, CISL - FP, UIL - FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Salario accessorio di parte stabile b) Salario accessorio di parte variabile c) Attività interessate alla turnazione
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	La presente è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti Nel caso l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? L'Ente ha adeguato il sistema di valutazione ai principi generali del Capo I del citato decreto legislativo
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il programma è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 15.01.2018
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. Per quanto di competenza

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.lgs. n. 150/2009).</p>
Eventuali osservazioni		

1.2 - Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Ai sensi dell'articolo 5 del CCNL 01.04.1999, così come sostituito dall'art.4 del CCNL 22.1.2004, la delegazione trattante nella seduta del 28.09.2018 ha chiuso la contrattazione decentrata dell'anno 2017 ed ha preso atto di quanto risulta sia nella Determina Dirigenziale n.16 del 23.03.2017 R.U.D. n.258 del 23.03.2017 ad oggetto "Determinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2017". In data 04.04.2017 si è insediata la Delegazione trattante per la ripartizione del fondo anno 2017. In tale occasione non avendo certezza delle economie del fondo 2016, i lavori si sono chiusi con l'impegno di riconvocare, dopo la quantificazione delle economie, nuova seduta. Inoltre, con Determina Dirigenziale n.79 del 13.12.2017 R.U.D. n.1150 del 13.12.2017 ad oggetto "Rideterminazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività dell'anno 2017" e precisamente il fondo è quantificato in €. 124.064,26 di cui €. 113.718,42 per risorse stabili, €.10.345,84 per risorse variabili ed €. 4.986,21 per lavoro straordinario, si è proceduto, previa convocazione, a nuova seduta di contrattazione decentrata avvenuta in data 28.09.2018;

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

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, le clausole contenute nei CCNL di comparto vigenti nella misura in cui risultano compatibili e/o richiamate dalle fonti legislative o regolamentari:

- Art.4 , comma 1, del CCNL sottoscritto in data 01.04.1999;
- Art.4, comma 2, del citato contratto nonché l'art.16, comma 2, del CCNL 31.03.1999 concernenti le materie da sottoporre alla contrattazione decentrata integrativa;
- CCNL sottoscritto in data 14.09.2000;

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo Unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2017 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogati sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

INDENNITA': di turno lavoro ordinario domenicale e festivo

- descrizione: L'indennità di turno è corrisposta ai seguenti profili professionali : Vigili Urbani, addetti cimitero e servizio idrico
- Importo massimo previsto nel fondo € 31.746,80

- *Riferimento alla norma del CCNL: CCNL 14.09.2000*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'indennità è stata fornita con l'intento di dare alla cittadinanza la certezza della vigilanza e della sicurezza del territorio comunale sia nelle giornate feriali che in quelle festive, per dare la possibilità di non interrompere la fornitura dell'acqua ed inoltre data la costante abitudine a garantire l'accesso al cimitero anche nelle giornate festive di poter continuare a garantire l'accesso al cimitero nelle giornate festive e nei pomeriggi.*

INDENNITA' di rischio

- *descrizione: l'indennità di rischio è corrisposta al personale che offre prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischio (è esclusa la corresponsione di tale indennità per il disagio derivante dall'articolazione dell'orario di lavoro in turni e per lo svolgimento di attività particolarmente disagiate per le quali è contemplata la relativa indennità); è quantificata in € 330,00 annue per 11 mensilità;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 6.036,70*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.37 del CCNL 14.09.2000;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: l'indennità è stata condivisa con le OO.SS. per tutto quel personale che operi in condizione di particolare esposizione al rischio.*

INDENNITA' di disagio

- *descrizione: l'indennità di disagio viene riconosciuta ai seguenti profili professionali : custode villa comunale e custode impianti sportivi*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.140,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.17, comma 2, lett. e) CCNL 01.04.1999*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: è riconosciuta a tutto il personale che operi in condizione di disagio, garantendo l'apertura degli edifici sportivi e della villa comunale;*

Indennità di reperibilità

- *descrizione: l'indennità di reperibilità viene riconosciuta alle seguenti aree di attività: Stato Civile, Operai pronto intervento e Cimitero, Polizia Municipale;*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 13.893,84*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.23 del CCNL 14.09.2000 come integrato dall'art.11 del CCNL del 05.10.2001;*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'indennità di reperibilità è stata prevista per tutti quei casi in cui gli ufficiali di stato civile sono chiamati a svolgere i delicati compiti a loro demandati negli orari di chiusura del Comune. Per gli operai che sono chiamati dopo la chiusura della struttura ad eliminare pericoli ed inconvenienti che possono turbare la regolare vita dei cittadini. Per gli addetti al cimitero che sono chiamati dopo la chiusura della struttura per eventuali urgenze e necessità. Infine tale istituto è stato previsto per gli operatori della Polizia Municipale che in ogni ora della notte e del giorno sono a disposizione della collettività per tutte le incombenze loro riservate dalla legge e dai regolamenti.*

Indennità di maneggio valori

- *descrizione: Tale indennità è corrisposta all'ufficio economato*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 300,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art.36 del CCNL del 14.09.2000*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'indennità di maneggio valori prevista dal CCNL è stata programmata per l'economista comunale nella sua qualità di agente contabile dell'ente abilitato al maneggio valori.*

Indennità di particolari responsabilità plurime

- descrizione: Tale indennità è corrisposta al personale di categoria C e D
- Importo massimo previsto nel fondo €. 8.400,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art.17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999 così come integrato dall'art.36 del CCNL 22.01.2004
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'indennità di particolari responsabilità plurime prevista dal CCNL è stata programmata per il personale di categoria C e D incaricato di particolari responsabilità plurime e di coordinamento

Indennità di specifica responsabilità

- descrizione: Tale indennità è corrisposta all'ufficiale di stato civile, al responsabile dei tributi e per i messi notificatori con funzione di ufficiale giudiziario.
- Importo massimo previsto nel fondo €. 2.000,00
- Riferimento alla norma del CCNL: art.36 del CCNL del 14.09.2000
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'indennità di specifica responsabilità prevista dal CCNL è stata programmata per l'ufficiale di Stato Civile, per il responsabile dei tributi, per i messi notificatori con funzione di ufficiale giudiziario e sono state concordate per n.10 dipendenti

Indennità di festivo infrasettimanale

- descrizione: Tale indennità è corrisposta al personale della Polizia Municipale e al personale del 9° Settore
- Importo massimo previsto nel fondo €. 7.622,46
- Riferimento alla norma del CCNL: art.31, comma 7, del CCNL del 14.09.2000
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: L'indennità di festivo infrasettimanale prevista dal CCNL ha l'obiettivo di non privare la comunità locale dei servizi ritenuti necessari nei giorni festivi.

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

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI, possono essere così riassunti:

La progressione economica orizzontale è uno strumento concreto per la valorizzazione della professionalità acquisita all'interno dell'ente sia attraverso l'esperienza professionale quotidiana che con la partecipazione attiva a percorsi di miglioramento e formazione. La destinazione di €. 450,00 per le progressioni economiche orizzontali garantisce la copertura per il personale appartenente alle varie categorie che naturalmente dovrà risultare avere i necessari requisiti richiesti e aver superato il sistema di valutazione come dettato dall'art.5 del C.C.N.L. 31.03.1999 e nel rispetto dell'art.9 del C.C. N.L. stipulato in data 11.04.2008 che prevede il possesso da parte dei lavoratori di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento di 24 mesi. Le due figure di categoria A, cui è riservata la somma di €.450,00, risultano essere incardinate presso il 9° settore e che in atto si trovano nella posizione economica A/1.

Economie anno 2016 €. 6.461,17

22-11-2018

Il Responsabile del 5° Settore

Com.te Alfonso Miccichè