



COMUNE DI RESUTTANO

Provincia di Caltanissetta



**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL
COMUNE**
*** C.C.D.I. * ANNO 2019**

Premessa

L'intesa in ordine alle materie demandate dal C.C.N.L. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di Ente, deve avere l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:

1. costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
2. collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:
 - a) effettivi incrementi di produttività;
 - b) oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
 - c) affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la presente ipotesi di intesa, che si deve basare sui seguenti principi:

- ✓ finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati, nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati di norma dal sistema permanente di valutazione;
- ✓ corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità, e corresponsione delle varie indennità.

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo I Campo di applicazione

1. Il C.C.D.I. si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti; esso è finalizzato al temperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.
2. Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Articolo 2 Durata, decorrenza, termini

1. La proposta contrattuale ha validità per l'anno 2019, fatta salva la facoltà per ciascuna delle parti di chiederne la revisione almeno tre mesi prima dell'inizio di un nuovo esercizio finanziario.
2. Gli effetti giuridici ed economici del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro decorrono dal giorno successivo alla data di sottoscrizione definitiva. Esso si attua nei 30 giorni successivi, ai sensi del C.C.N.L.
3. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo C.C.N.L. che detti norme incompatibili con il presente C.C.D.I salvo diversa indicazione in esso contenuta.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il codice civile.
5. In caso di entrata in vigore di nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le eventuali sopravvenute norme incompatibili con le disposizioni del presente Contratto prevalgono su quest'ultimo.
6. Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie per l'esecuzione del presente Contratto per l'anno successivo, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione Comunale.
7. L'accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza, efficacia e miglioramento dei servizi per i cittadini.
8. L'accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa, si deve basare sui seguenti principi:
 - ✓ aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
 - ✓ coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
 - ✓ perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

Articolo 3 CLAUSOLE NULLE

1. Le pubbliche amministrazioni non possono in ogni caso sottoscrivere, in sede decentrata, contratti collettivi integrativi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che disciplinano materie non espressamente delegate a tale livello negoziate, ovvero che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Nei casi di violazione dei limiti e dei vincoli di competenza imposti dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge le clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite ai sensi degli articoli 1339 e 1419, secondo comma, del codice civile (*articolo 40, comma 3 quinquies, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni*).
2. In caso di accertato superamento di vincoli finanziari da parte delle Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti, del Dipartimento della Funzione Pubblica o del Ministero dell'Economia e delle Finanze, è fatto obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva.

TITOLO II CRITERI GENERALI PER LA DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Articolo 4 RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività - **Fondo Risorse Decentrate** - (*articolo 67, C.C.N.L. 21.05.2018*) sono determinate esclusivamente ed annualmente dall'Amministrazione Comunale, sia per quanto riguarda la parte stabile che la parte variabile e oggetto di confronto con le OO.SS.

A handwritten signature in black ink is written over a circular official stamp. The stamp contains some illegible text and a central emblem. The signature appears to be a stylized name, possibly 'M. P.' or similar.

2. Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli ex articoli del CCNL 22.01.2004, nonché della disciplina dell'articolo 68 del C.C.N.L. 21.05.2018 con i seguenti criteri:
 - ✓ mantenere il fondo per l'indennità di comparto (*articolo 33, comma 1, lettera b) e c), C.C.N.L. 22.01.2004*);
 - ✓ mantenere integre nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali (*articoli 34 e 35, C.C.N.L. 22.01.2004*);
 - ✓ prevedere le risorse necessarie per compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B e C e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative;
 - ✓ compensare le specifiche responsabilità del personale, attribuite con atto formale dell'Ente, di cui all'articolo 70 quinquies, C.C.N.L. 21.05.2018;
 - ✓ quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (turnazione, reperibilità, festivi, etc.);
 - ✓ identificare eventuali risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni di lavoro o previste dalla contrattazione nazionale;
 - ✓ mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la performance organizzativa ed individuale, correlati al miglioramento quali-quantitativo dei servizi, riconoscendo contributi al miglioramento organizzativo, alla crescita di efficienza ed efficacia, alla partecipazione al conseguimento degli obiettivi, al raggiungimento di risultati aggiuntivi apprezzabili rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa.

Articolo 5

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA ED INDIVIDUALE

1. Per la Performance organizzativa viene destinata la somma di euro **0,00**.
2. Per la Performance individuale viene destinata la somma di euro **0,00**.

Articolo 6

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI A DIVERSE FINALITA'

Con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal C.C.N.L. 21.05.2018, si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità.

TURNAZIONI, FESTIVI, NOTTURNI

(Articolo 23, C.C.N.L. 21.05.2018)

In relazione alle proprie esigenze organizzative l'Ente può articolare alcuni servizi in turni, distribuiti, nell'arco del mese, in modo da far risultare una distribuzione equilibrata ed avvicendata dei turni ed a condizione, per i turni diurni, che vi sia un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

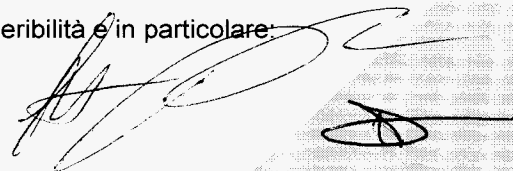
In relazione alle effettive esigenze di servizio, l'Ente può richiedere ai dipendenti le prestazioni lavorative anche nei giorni festivi ed in orari notturni.

Per tale finalità viene stanziato l'importo di euro **886,40**.

INDENNITA' PER SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA'

(Articolo 24, C.C.N.L. 21.05.2018)

Viene attribuita a coloro che svolgono servizio di pronta reperibilità e in particolare:



- ✓ per il servizio di Stato civile;
- ✓ per il servizio di Protezione Civile;

come dai turni predisposti da ciascun competente Responsabile di Settore.

L'indennità di reperibilità è pari ad euro 10,33 per 12 ore al giorno. Tale importo è raddoppiato nei casi di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale, o di riposo settimanale secondo il turno assegnato. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato. A ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

Per tale finalità viene stanziato l'importo di euro **1.931,71**.

COMPENSO PER ESERCIZIO DI COMPITI CHE COMPORTANO SPECIFICHE RESPONSABILITA'

Per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità viene destinata la somma di euro **0,00**.

COMPENSI A FAVORE DEL MESSO NOTIFICATORE (articolo 54 C.C.N.L. 14.09.2000)

Per compensi a favore del messo notificatore viene destinata la somma di euro **0,00**.

Indennità di servizio esterno

Per l'indennità di servizio esterno viene destinata la somma di euro **0,00**.

TITOLO III COSTITUZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE

Articolo 7

Costituzione del fondo di cui all'articolo 67, C.C.N.L. 21.05.2018

Il fondo per le risorse decentrate, **per l'anno 2019** è costituito secondo quanto risulta dalla Determinazione del Funzionario Responsabile del Settore 1° n. 64 del 19.04.2021, registrato in data 21.04.2021 al n. 193 del Registro Generale (Allegato "a") per un importo di **euro 43.773,92** così distinto:

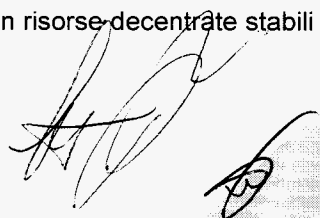
1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate negli anni precedenti secondo la previgente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dai C.C.N.L. vigenti per euro 43.773,92.
2. risorse aventi carattere di eventualità o di variabilità derivanti dalle discipline contrattuali vigenti e nel rispetto dei criteri e delle condizioni prescritte dall'articolo 31, comma 3, dello stesso C.C.N.L. per euro 0,00;
3. Fondo per il lavoro Straordinario ex articolo 14 C.C.N.L. 01.04.1999, per un importo di euro 5.000,00.

TITOLO IV UTILIZZO DEL FONDO

Articolo 8

UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI PER IL FINANZIAMENTO DELL'INDENNITA' DI COMPARTO

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'ex articolo 33 del C.C.N.L. 22.01.2004 e per gli importi ivi indicati.
2. Per l'anno 2019 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **euro 6.352,68**.



Articolo 9
UTILIZZO DELLE RISORSE STABILI
PER IL FINANZIAMENTO DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione delle progressioni economiche.
2. Per l'anno 2019 le quote dell'indennità da destinare al finanziamento delle progressioni economiche con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **euro 19.241,04**

Articolo 10
UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI

1. Le parti convengono di destinare le risorse variabili pari ad euro **0,00**.

Articolo 11
DISPOSIZIONI FINALI

Per quanto non previsto dal presente C.C.D.I. in relazione agli istituti dallo stesso disciplinati si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli del presente contratto.

Resuttano, lì 19.07.2023

Delegazione trattante di parte pubblica
Dr.ssa Rosa Randazzo – Presidente

Il Presidente della R.S.U.
Sig. Antonino Geraci

Sig. Polizzi Angelo, segreteria provinciale CGIL-FP

