



# COMUNE DI RESUTTANO

Provincia di Caltanissetta



## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE

\* C.C.D.I. \* ANNO 2017

### **Premessa**

La presente proposta di 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, ha 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 basa 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 (*ex articolo 17, comma 1, C.C.N.L. 01.04.1999*), 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 (*articolo 37 del C.C.N.L. 22.01.2004*);
- ✓ 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 (*articolo 17, lettera d), e), f) del C.C.N.L. del 01.04.1999*).

Previo ratifica integrale della superiore premessa, le parti convengono e stipulano quanto appresso:

### **TITOLO I**

#### **CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI**

##### **Articolo I**

##### **Campo di applicazione**

1. Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'Amministrazione Comunale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, esclusi i dirigenti; esso è finalizzato al contemperamento 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. Il presente contratto ha validità per l'anno 2017, 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 presente 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. Il presente 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 (*articolo 2, C.C.N.L. 31.03.1999*).
8. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal C.C.N.L. alla contrattazione decentrata integrativa, si basa 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 DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE**

**Articolo 4**  
**CRITERI GENERALI PER LA RIPARTIZIONE  
E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE**

1. I. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex articolo 15 C.C.N.L. 01.04.1999 e successive modificazioni ed integrazioni) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.
2. Tale fondo è composto da una parte definita "RISORSE CERTE, STABILI e CONTINUE" (articolo 31, comma 2) che sono storicizzate anche per gli anni futuri, e da una parte di "RISORSE EVENTUALI e VARIABILI" (articolo 31, comma 3) che può variare di anno in anno secondo le disposizioni previste.
3. Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 33, 35, 36, 37 del CCNL 22.01.2004, nonché della richiamata disciplina dell'articolo 17 del C.C.N.L. 01.04.1999 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 quando non trovi applicazione la speciale disciplina di cui all'articolo 11, comma 3, C.C.N.L. 31.03.1999 e le specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative (articolo 17, lettera f), del C.C.N.L. 01.04.1999 come modificato dall'articolo 7, comma 1, C.C.N.L. 09.05.2006);
  - ✓ compensare le specifiche responsabilità del personale, attribuite con atto formale dell'Ente, di cui all'articolo 36, comma 2, C.C.N.L. 22.01.2004;
  - ✓ 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, rischio, etc.);
  - ✓ identificare eventuali risorse per riconoscere attività svolte in particolari condizioni disagiate o previste dalla contrattazione nazionale e comunque finanziate con risorse di cui all'articolo 15 del C.C.N.L. 01.04.1999;
  - ✓ mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività e 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 37, C.C.N.L. 22.01.2004).

## **Articolo 5**

### **CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE E DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE**

(Articolo 4, comma 2, lettera b), C.C.N.L. 01.04.1999)

1. I sistemi di incentivazione che verranno attivati si realizzeranno attraverso i sistemi di incentivazione vigenti.
2. Le metodologie di valutazione terranno conto degli apporti individuali e/o di gruppo.
3. I parametri valutativi saranno preventivamente comunicati al dipendente dal soggetto preposto alla valutazione, così da rendere esplicito "cosa ci si attende" non solo come "risultato", ma anche come "prestazione", in modo da facilitare, in un contesto di dialogo, le probabilità di successo in termini di miglioramento dell'efficienza e professionalità individuale.
4. Le risorse destinate alla produttività possono essere distribuite con il sistema del budget per ogni Settore, anche in base al numero di dipendenti assegnati. Sulla base delle somme a disposizione i responsabili dei Settori potranno elaborare progetti che siano congruenti con gli obiettivi gestionali assegnati.



5. Parte delle risorse potrà essere destinata per la realizzazione di progetti -obiettivo, che dovranno essere indirizzati dalla Giunta Municipale, volti a soddisfare specifiche esigenze dell'Amministrazione, nonché per la realizzazione di progetti di natura trasversale.
6. La valutazione dei progetti e dell'apporto individuale teso al raggiungimento degli obiettivi e la correlata determinazione dei valori economici da corrispondere al singolo dipendente saranno di competenza dei Responsabili dei Settori, sulla base di appositi criteri che sono stati preventivamente fissati nel sistema permanente oggettivo di valutazione. Più in particolare, per i progetti-obiettivo, i criteri potranno pure essere proposti dagli stessi Responsabili, tenendo conto delle diverse specificità e, comunque, dei principi sopra richiamati in tema di relazioni sindacali e di oggettivi e meritocratici sistemi di valutazione, secondo quanto statuito dai C.C.N.L. vigenti, qualora i criteri fissati nel sistema permanente oggettivo di valutazione non siano applicabili efficacemente nella considerazione della particolare specificità del progetto-obiettivo in considerazione.
7. Le risorse destinate alla produttività e/o ai progetti obiettivo che non sono state utilizzate - ad esempio perché i dipendenti non hanno superato, quanto meno pienamente, la valutazione effettuata dai Responsabili di Settore ovvero perché non sono stati raggiunti, almeno per intero, gli obiettivi assegnati ai dipendenti - saranno ripartite tra i dipendenti che hanno avuto una valutazione ampiamente positiva e/o per i progetti che hanno raggiunto per intero gli obiettivi assegnati e per i progetti-obiettivo integralmente realizzati.
8. Per la produttività collettiva viene destinata la somma di euro **0,00**. La predetta somma verrà distribuita con il sistema del budget per ogni Settore, in relazione al numero dei dipendenti a ciascuno assegnato e ripartita sempre e rigorosamente secondo i sopra richiamati oggettivi e meritocratici sistemi di valutazione, afferenti agli obiettivi assegnati.

#### **Articolo 6**

#### **FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITA' PREVISTE**

**NELL'ARTICOLO 17, COMMA 2, LETTERA d), C.C.N.L. 01.04.1999** (*turnazione, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno festivo*) **e LETTERA f) e i)** (*specifiche responsabilità*).

Ai sensi dell'articolo 17, comma 2, lettera d) e f), C.C.N.L. 01.04.1999, come modificato dall'articolo 36, C.C.N.L. 22.01.2004 e dall'articolo 7, C.C.N.L. 09.05.2006, con le risorse destinate al finanziamento delle indennità disciplinate dal C.C.N.L., si farà fronte all'erogazione delle seguenti indennità:

#### **TURNAZIONI, FESTIVI, NOTTURNI**

(*Articolo 17, comma 2, lettera d), C.C.N.L. 01.04.1999  
e articolo 22, C.C.N.L. 14.09.2000*).

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 avvicinata dei turni ed a condizione, per i turni diurni, che vi sia un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.

Per tale finalità viene stanziato l'importo di euro **1.376,17**.

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 **0,00**.

#### **INDENNITA' PER SERVIZIO DI PRONTA REPERIBILITA'**

(*Articolo 17, comma 2, lettera d), C.C.N.L. 01.04.1999  
e articolo 23, C.C.N.L. 14.09.2000*)

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 per 12 ore al giorno è pari ad € 10,33 per i giorni feriali ed a € 20,66 per i giorni festivi. Essa non compete durante l'orario di servizio a qualsiasi titolo prestato.

Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese.

La somma stanziata è di euro **1.921,38**.

### **TITOLO III**

#### **COSTITUZIONE DEL FONDO RELATIVO ALLE RISORSE PER LE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITÀ**

##### **Articolo 7**

##### **Costituzione del fondo di cui all'articolo 31, C.C.N.L. 22.01.2004**

Il fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, **per l'anno 2017**, è costituito, secondo quanto risulta dalla Determinazione Dirigenziale Reg. Gen. n. 177 del 7/04/2021 (Allegato "a") per un importo di **euro 44.927,94** 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 44.927,94.
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'articolo 33 e per gli importi indicati nel C.C.N.L. 22.01.2004.
2. Per l'anno 2017 le quote dell'indennità di comparto finanziate con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **euro 7.513,56**.

##### **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 2017 le quote dell'indennità da destinare al finanziamento delle progressioni economiche con risorse decentrate stabili sono pari complessivamente a **euro 21.495,04**.

##### **Articolo 10**

##### **UTILIZZO DELLE RISORSE VARIABILI**

1. Atteso che non sono disponibili risorse variabili, le parti convengono di non poter finanziare i relativi istituti.

##### **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.

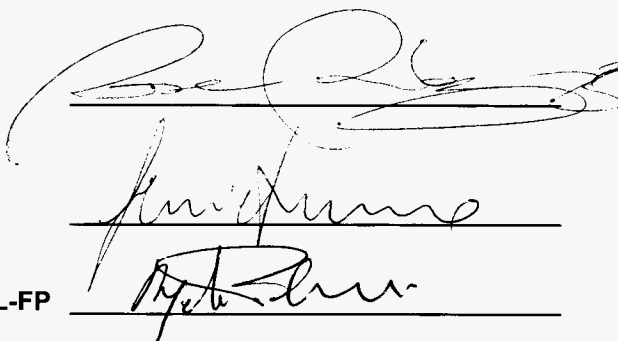
Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi nelle materie non disciplinate dal presente contratto conservano la propria efficacia sino alla loro sostituzione, fatto salvo quanto disposto nei precedenti articoli del presente contratto.

**Resuttano, li 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**

Three handwritten signatures are present, each written over a horizontal line. The top signature is large and stylized. The middle signature is smaller and more fluid. The bottom signature is also smaller and appears to be a name followed by a surname.