

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

Provincia di Messina



Ipotesi di

## CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - Parte economica 2016 -

L'anno **duemiladiciassette**, il giorno **tre** del mese di **Novembre**, presso la sede del Comune di San Filippo del Mela si sono incontrati i signori:

### Per la delegazione di parte pubblica del Comune di San Filippo del Mela:

Dott.ssa Chiara Piraino	Presidente della delegazione
Sig. Carmelo Fumia	Componente della delegazione
Ing. Pietro Varacalli	Componente della delegazione
Com. Filippo La Malfa	Componente della delegazione
Sig.ra Tindara Sgrò	Componente della delegazione

*[Handwritten signatures and date 08/11/2017]*

### Per la delegazione di parte sindacale:

Celi Anna	Segreteria territoriale CGIL-FP
<small>(delegata dalla Segreteria Prov.le CGIL-FP. Prot. Com.le n. 16992 del 30.10.2017)</small>	

*[Handwritten signature]*

Chindemi Rosanna	Segreteria territoriale CISL- FPL
<small>(delegata dalla Segreteria Prov.le CISL-FP. Prot. Com.le n. 17202 del 03.11.2017)</small>	

*[Handwritten signature]*

Trifirò Domenica	Segreteria territoriale UIL- FPL
<small>(delegata dalla Segreteria Prov.le UIL-FPL. Prot. Com.le n. 17145 del 02.11.2017)</small>	

*[Handwritten signature]*

Santino Paladino	Segreteria territoriale CSA
------------------	-----------------------------

*[Handwritten signature]*

Anna Celi	R S U
-----------	-------

Domenica Trifirò	R S U
------------------	-------

Chindemi Rosanna	R S U
------------------	-------

Salvatore D'Amico	R S U
-------------------	-------

Nunziata Fiorello	R S U
-------------------	-------

*[Handwritten signatures for R S U representatives]*

per la discussione del contratto integrativo decentrato, predisposto ai sensi dell'art. 5, comma 1, del CCNL 1.4.1999, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004;

Le parti convengono e stipulano quanto di seguito:

## PREMESSA

La presente pre-intesa in ordine alle materie demandate dal Contratto Collettivo Nazionale 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:

costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;

collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:

- effettivi incrementi di produttività;
- oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
- 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, attraverso l'introduzione stabile di esperienze di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e individuale.
- 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 (art. 17 lett. d), e), f) del CCNL dell'1.4.1999);

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

### ART. 1

**CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE, INDICATE ALL'ART. 15 DEL CCNL 1.04.1999 PER LE FINALITÀ PREVISTE ALL'ART. 17 DEL MEDESIMO CONTRATTO [Lett. a) - Art. 4 CCNL 01.04.1999]**

La ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15 del CCNL 01.04.1999, quantificate secondo le indicazioni di cui alla allegata Tabella 1, per le finalità previste dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, avverrà, per l'anno 2016, secondo quanto previsto nell'allegata Tabella 2.

### ART. 2

**ISTITUTI AVENTI CARATTERE DI GENERALITÀ E NATURA FISSA**

[art. 17, comma 2, Lettera b) CCNL 01.04.1999; art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e art. 6 del CCNL del 5.10.2001; art. 33, comma 4 lett. b) e c) del CCNL 22.1.2004]

Le parti concordano che le risorse occorrenti per finanziarie i seguenti istituti aventi carattere di generalità e natura fissa e ricorrente, vengono prioritariamente quantificate a valere sul fondo di cui all'art. 31, comma 2 del CCNL 22.1.2004, negli importi indicati nella tabella 2:

1. **Progressione economica:** Sono a carico del fondo le risorse economiche già impiegate per le progressioni orizzontali attribuite al personale alla data di sottoscrizione della presente intesa, in relazione al loro costo originario.
2. **Indennità personale educativo asilo nido,** ai sensi dell'art. 31, comma 7, secondo periodo del CCNL 14.9.2000 e dell'art. 6 del CCNL del 5.10.2001.
3. **Indennità di comparto,** ai sensi dell'art. 33, comma 4 lett. b) del CCNL 22.1.2004.



Handwritten signatures and initials on the left margin of the document.

### ART. 3

#### PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLE CATEGORIE

[Legge Ordinamento CCNL 31.3.99 Art. 16, comma 1 –Art. 17, comma 2, lett. b) 4 CCNL 01.04.1999 ed art 34 del CCNL 22.01.2004]

1. Sulla base delle indicazioni/orientamenti dell'ARAN (cfr., *ex pluris*, Prot. ARAN n. 0006400/2014 del 15.04.2014 e Prot. n. 7086 del 13.09.2016), della FUNZIONE PUBBLICA (cfr., *ex pluris*, parere n. 79259/14) e della R.G.S. (cfr., *ex pluris*, parere n. 19718/17), per l'anno 2016 non possono essere attivate progressioni economiche all'interno delle categorie.

### ART. 4

FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE PER L'INDIVIDUAZIONE E LA CORRESPONSIONE DEI COMPENSI RELATIVI ALLE FINALITÀ PREVISTE NELL'ART. 17, COMMA 2, LETT. F), I) : (F= RESPONSABILITÀ ; I= SPECIFICHE ATTIVITÀ/PRESTAZIONI PREVISTE DA LEGGI)

[Lettera c) – Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Per quanto previsto all'art. 17, 2° comma, lett. f), le parti stabiliscono di dover individuare l'esercizio dei compiti che comportano specifiche responsabilità in quelli inerenti lo svolgimento delle seguenti funzioni:

FIGURE	IMPORTO ANNUALE INDENNITA'
Soggetto incaricato di specifiche rilevanti funzioni dal Responsabile d'Area, compresa la sua eventuale sostituzione;	€ 1.000,00
Coordinatrice asilo nido	€ 800,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Gestione Risorse	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Servizi Sociali	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Polizia Municipale	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Gestione Territorio	€ 300,00
Lavoratore gravato di specifiche responsabilità nell'area Affari Generali	€ 200,00

L'indennità per specifiche responsabilità viene corrisposta solo in presenza di atti certi di conferimento delle relative funzioni.

Il Funzionario Responsabile dell'Area di appartenenza attesterà, sotto la propria responsabilità, il permanere delle condizioni per il riconoscimento dell'indennità.

### ART. 5

CRITERI GENERALI RELATIVI AI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE DEL PERSONALE SULLA BASE DI PROGETTI OBIETTIVO/CRITERI GENERALI DELLE METODOLOGIE DI VALUTAZIONE

[Art. 4, Lettera b) CCNL 01.04.1999]



Handwritten signatures and initials on the right side of the document, including a large signature at the top right and several smaller ones below it.

La produttività verrà ripartita sulla base del miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Ente, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Il Comune si impegna ad adottare modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance.

Il ciclo di gestione della performance si articolerà nelle seguenti fasi:

- a. definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b. collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d. misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- e. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- f. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici di cui alla legge 5 agosto 1978, n. 468, e successive modificazioni, e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

Gli obiettivi dovranno essere:

- a. rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- b. specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c. tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d. riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e. commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f. confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g. correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.
- h. Si prende atto della nota prot. n. 14328 del 11.10.2016 nella quale il Segretario Comunale pro-tempore, dr. Catania, ha disposto un progetto Obiettivo riguardante le letture dei contatori acqua, che ha coinvolto il personale a Tempo indeterminato, a Tempo determinato ed i Lavoratori ASU da remunerare, al personale interessato, con il 20% delle somme destinate ad incentivazione del personale anno 2016.

## ART.6

**CRITERI DELLE FORME DI INCENTIVAZIONE DELLE SPECIFICHE ATTIVITÀ E PRESTAZIONI CORRELATE ALLA UTILIZZAZIONE DI RISORSE INDICATE NELL'ART. 15, COMMA 1, LETTERA K)**  
[Lettera h) – Art. 4 CCNL 01.04.1999]

1. Per quanto riguarda l'erogazione dei compensi di cui alla lett. g) dell'art. 17, comma 2, le parti concordano di erogare le risorse regionali di cui all'art. 16 della L.R. 41/96 e successive modifiche ed integrazioni, finalizzate all'incentivazione del miglioramento dei servizi, secondo le modalità ed i criteri di cui all'art. 5 del presente contratto.



2. Per quanto riguarda l'erogazione dei compensi di cui alla lett. g) dell'art. 17, comma 2, le parti danno atto che avverrà secondo le modalità fissate dalla circolare n. 11 prot. n. 4245 del 12.06.2003 dell'allora Assessorato Regionale alla Famiglia, sulla scorta del piano di miglioramento dell'efficienza dei Servizi di Polizia Municipale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale.

#### ART. 7

### INDENNITA' DI TURNO, RISCHIO, DISAGIO, REPERIBILITA', MANEGGIO VALORI

[Art. 17, Comma 2, lett. d), lett. 1) CCNL 01.04.1999]

- 1 Nella ricorrenza dei presupposti di cui alla vigente normativa in materia e nella misura ivi prevista, sono destinate le somme di cui all'allegata tabella.

2 Le fattispecie previste sono:

a) **TURNAZIONE:**

- Polizia Municipale;

b) **RISCHIO:**

Tale indennità, quantificata in complessivi €. 30,00 mensili, ai sensi dell'art. 41 CCNL del 22.01.2004 compete al personale che svolge le sotto indicate prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare esposizione a rischi che possano compromettere l'incolumità, la sicurezza e la salute:

1. Autista;
2. Fontaniere;
3. Custode Cimitero
4. Inservienti asilo nido;

La predetta indennità viene liquidata per le situazioni e le giornate di effettiva esposizione al rischio, accertata dal Responsabile dell'Area.

c) **DISAGIO:**

Tale indennità, quantificata in complessivi €. 360,00 annui, compete al personale che svolge le sotto indicate prestazioni lavorative comportanti condizioni di particolare disagio, legate all'orario di svolgimento del servizio o a particolari modalità di svolgimento dello stesso. Una situazione disagiata non può trovare remunerazione se già compensata con altro istituto contrattuale (es: Rischio, Turnazione etc.). Lo stesso soggetto può essere remunerato con più indennità solamente qualora, le condizioni di particolare esposizione al rischio avvengono in orario disagiato o, comunque, secondo modalità lavorative che sommino al rischio anche il disagio.

Figure per cui è prevista l'indennità di disagio:

- Fontaniere.
- Autista

La predetta indennità viene liquidata per le effettive condizioni di prestazione lavorativa in condizioni di disagio, accertate dal Responsabile dell'Area.

d) **REPERIBILITA':**

- fontaniere comunale

1. Per le Aree di pronto intervento, individuate dagli Enti, può essere istituito il servizio di "pronta reperibilità". Esso è remunerato con la somma di €. 10,33 per 12 ore al giorno. Ai



Handwritten signatures and initials on the right margin of the document.

relativi oneri si fa fronte, in ogni caso, con le risorse previste dall'art. 15 del CCNL dell'1.4.1999. tale importo è raddoppiato in caso di reperibilità cadente in giornata festiva, anche infrasettimanale o di riposo settimanale secondo il turno assegnato.

2. In caso di chiamata l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro assegnato nell'arco di 30 minuti.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di sei volte in un mese; gli Enti assicurano la rotazione tra più soggetti anche volontari.

e) **MAGGIORAZIONE PER LAVORO NOTTURNO, FESTIVO E NOTTURNO/FESTIVO:**

- Polizia Municipale;

f) **MANEGGIO VALORI** (nelle misure seguenti, giuste previsioni del CCNL 14.09.2000, art. 36):

- Economo (€ 1,50 al giorno, da liquidarsi ogni semestre sulla base delle giornate effettivamente lavorate);
- Agente contabile – Polizia Municipale (€ 0,50 al giorno da liquidarsi ogni semestre sulla base delle giornate effettivamente lavorate);

**ART. 8  
DISPOSIZIONI FINALI  
CONTENUTI DELL'ACCORDO**

1. Il presente accordo consta di N. 8 articoli e allegati costituiti dalle Tabelle 1, 2.
2. Per quanto non previsto dal presente CCDI in relazione agli istituti da quest'ultimo disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro attualmente vigenti.

MUNICIPALITÀ



**COMUNE SAN FILIPPO DEL MELA**  
**Provincia di Messina**

**COMPOSIZIONE DEL FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO**

Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art.31 del CCNL del 22-01-2004, per l'anno 2016 risulta così costituito:

1. risorse aventi carattere di certezza, stabilità e continuità determinate nell'anno 2016 secondo la precedente disciplina contrattuale con le integrazioni previste dall'art. 32, commi 1 e 2, dello stesso CCNL e così composte:

**RISORSE DECENTRATE STABILI**

CONTRATTO	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 01-04-1999	Art.14 comma 4 - riduzione 3% risorse destinate al lavoro straordinario	10.214,78
	Art.15 comma 1 lett. a) risorse ex art. 31 comma 2, lett.b),c), d) ed e)	54.307,83
	Art.15 comma 1 lettera g) risorse destinate per l'anno 1998 al finanziamento dell'istituto del L.E.D.	13.069,69
	Art.15 comma 1 letter j risorse pari allo 0,52% monte salari 1997	5.379,47
CCNL 5-10-2001	Art.4 comma 1 incremento 1,1% del monte salari anno 1999	10.446,55
	Art.4 comma 2 recesso RIA e assegni personali acquisiti al fondo personale cessato a far data dal 01-01-2000	14.513,58
CCNL 22-01-2004	Art.32 comma 1 incremento 0,62% del monte salari anno 2001	7.685,06
	Indennità di comparto contrattisti (vedi dichiarazione congiunta n.6)	7.863,15
CCNL 9-05-2006	Art.4 comma 1 incremento 0,50 del monte salari anno 2003	5.204,52
CCNL 11-04-2008	Art 8 comma 2 incremento 0,6% del monte salari anno 2005	6.534,33
D.L. 78/2010 - Art. 9	Riduzione percentuale fondo	- 2.773,47
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>		<b>132.445,49</b>



Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including a large signature at the bottom right.



COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA  
Provincia di Messina

UTILIZZO DEL FONDO COMPLESSIVO POLITICHE RISORSE UMANE E PRODUTTIVITA' ANNO 2016	
Disponibilità complessiva del fondo	167.419,64
<b>Istituti aventi carattere di generalità e natura fissa</b>	
Progressioni orizzontali già attribuite	82.761,40
Progressioni orizzontali da attribuire	
Indennità di comparto personale tempo indeterminato	18.351,00
Indennità di comparto personale tempo determinato	7.863,51
Indennità personale asilo nido	5.763,66
Residua quota da reimpiegare	
<b>Totale risorse per istituti aventi natura fissa</b>	<b>114.739,57</b>
<b>Risorse per istituti non aventi natura fissa</b>	
Fondo produttività	20.679,44
Ufficio Servizi Sociali -	2.415,57
Fondo miglioramento efficienza servizi Polizia Municipale	5.000,00
Indennità di reperibilità PM. - Protezione Civile	
Indennità di reperibilità Fontaniere Comunale	300,00
Indennità di disagio (Fontaniere ed Autista)	720,00
Indennità di rischio (N. 3 Ausiliari Asilo Nido+ Autista, Fontaniere e Custode Cimitero)	2.160,00
Indennità di turno	9.685,55
Indennità lavoro notturno, festivo ecc. P.M.	3.143,95
Indennità maneggio valori (Economo Comunale + A.C. P.M.)	620,00
Indennità per specifiche responsabilità (6 Vice Responsabili Area + Coordinatrice Asilo Nido + 6 Spec. Respon.)	7.955,56
<b>Totale risorse per istituti non aventi natura fissa</b>	<b>52.680,07</b>
Differenza da riempiegare	
<b>TOTALE RISORSE UTILIZZATE</b>	<b>167.419,64</b>

San Filippo del Mela, li



*[Handwritten signature]*

*[Vertical column of handwritten signatures and initials on the right margin]*

