



OGGETTO: Relazione illustrativa di accompagnamento al Contratto Collettivo Decentrato integrativo 2018/2020 parte economica 2021, definitivamente sottoscritto il 02/12/2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Di Legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lgs 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

Premessa	<p>L'articolo 40, comma 3-sexies-del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 54, comma 1 del dlgs n° 150 del 27/10/2009, prevede, tra l'altro, che il contratto integrativo d'istituto sia trasmesso all'Aran e al CNEL, corredato dalla relazione tecnica finanziaria e dalla relazione illustrativa con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.</p> <p>L'art. 40 bis del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 55 del d.lg.vo n° 150 del 27/10/2009 prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa, con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori, sia effettuato dal collegio dei Sindaci revisori, organo di controllo previsto dall'ordinamento di questo IACP.</p> <p>Si dà atto che il CCDI parte economica 2021 è stato sottoposto all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, il quale con Verbale n. 17 del 01/12/2021 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto.</p>
Obiettivo	<p>Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino</p> <p>Gli obiettivi del presente documento, sono finalizzate a:</p> <ul style="list-style-type: none">• creare uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;• supportare gli organi di controllo per una facile e scorrevole lettura dell'articolato contrattuale;• fornire all'utenza una comprensibile lettura dei contenuti del contratto interno.
Modalità di Redazione	<p>La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" predisposti dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012.</p> <p>Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.</p> <p>Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula "Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".</p>
Finalità	<p>Utilizzo delle risorse dell'anno 2021 per il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato</p>
Struttura	<p>Composta da 2 moduli obbligatori:</p> <ul style="list-style-type: none">- "Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto";- "Illustrazione dell'articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili".

RISORSE FINANZIARIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Si premette che l'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caltanissetta applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle Funzioni locali.

La Costituzione del Fondo non è oggetto di contrattazione integrativa ma di mera informativa. Con determinazione n. 109 del 11/11/2021 è stato costituito il Fondo per l'anno 2021 ai sensi dell'art. 67 del CCNL 2016/2018 del 21/05/2018, come certificato dal Collegio dei sindaci revisori con Verbale n. 15 del 22/11/2021 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001.

Le risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa di sede per l'anno 2021, specificate nel dettaglio nella relazione tecnico-finanziaria sono le seguenti:

Risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

UNICO IMPORTO CONSOLIDATO AL 31/12/2017 - (ART. 67 C.1 CCNL 21/05/2018):	259.499,00
incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL	15.811,00
Decurtazioni del Fondo parte fissa (art. 67, c.1, CCNL 21/05/2018)	-126.500,00
DECURTAZIONI DEL FONDO - PARTE FISSA - ART. 23 COMMA 2 DEL D.LGS. 75/2017 (Limite 2016 compreso Fondo PO e AP)	-10.037,00
TOTALE RISORSE FISSE	138.773,00

SEZIONE II – Risorse variabili

Regolamento esazione diritti di segreteria, rogito e tariffe per istruttoria pratiche e recupero morosità - (art. 43, l. 449/1997; art. 67, c.3, lett. a), CCNL 2016-2018)	28.071,00
RIA cessati anno precedente. - Mensilità residue (art. 67, comma 3, lett. d CCNL 2016-2018)	1.020,00
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente (art. 68, c. 1, CCNL 2016-2018)	5.118,00
Quote per la progettazione - (art. 67, c.3 lett. c, CCNL 2016-2018; art. 113, del D. lgs n. 50 del 18/04/2016)	15.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	49.209,00

RIEPILOGO

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	138.773,00
Risorse variabili	49.209,00
TOTALE FONDO TENDENZIALE	187.982,00

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in forza del quale le pubbliche amministrazioni nella stipulazione dei contratti integrativi debbano tenere conto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali o degli oneri previsti nei propri strumenti di programmazione;

VISTO, in particolare, il comma 3 sexies dell'art. 40 del D. Lgs. N. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche a corredo dei contratti integrativi predispongano una relazione tecnica finanziaria;

VISTI il CCNL Comparto Funzioni locali del 21/05/2018;

VISTA la lettera circolare n. 1 prot. DFP 0010315 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la lettera circolare n. 7 prot. DFP 0022641 del 05 aprile 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 25 del 19 luglio 2012 e relativi allegati schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

VISTA l'ipotesi di contrattazione integrativa per l'anno 2018-2020, parte economica per l'anno 2021, di istituto siglata tra le parti in data 24/11/2021;

Visto il Verbale n. 17 del 01/12/2021 con il quale il Collegio dei Sindaci revisori dell'Ente ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, sulla Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2021 (parte economica), definita dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, corredata della relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001;

VISTA la Deliberazione commissariale n. 28 del 02/12/2021 con la quale l'Organo di vertice dell'Ente ha autorizzato il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, arch. Antonino Mameli, alla sottoscrizione definitiva della ipotesi di Accordo di Contrattazione Decentrata integrativa annuale 2021 (parte economica), sottoscritti dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, debitamente certificati dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 17 del 01/12/2021 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

VISTO l'Accordo decentrato annuale per l'anno 2021 parte economica, definitivamente sottoscritto tra le parti in data 02/12/2021,

**Predisporre la seguente
Relazione illustrativa al Contratto integrativo**

Indice minimo obbligatorio

Indice minimo obbligatorio.....	3
Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto	3
<i>Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge.....</i>	
	3
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).....	4
a) <i>illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;</i>	<i>4</i>
b) <i>quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;</i>	<i>6</i>
c) <i>gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;</i>	<i>7</i>
d) <i>illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;</i>	<i>7</i>
e) <i>illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);</i>	<i>8</i>
f) <i>illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.....</i>	<i>9</i>
g) <i>altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.....</i>	<i>10</i>

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

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		Preintesa: 24/11/2021
		Contratto definitivo: 02/12/2021
Periodo temporale di vigenza		Dall'01/01/2021 al 31/12/2021 parte economica
Composizione della delegazione trattante		delegazione di parte pubblica: Arch. A. Mameli – Direttore Gen. IACP CL delegazione di parte sindacale: R.S.U. Rizza Danilo, Scarsi Alessandro rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: CGIL FP – assente UIL- FP – Centorbi CISL – FP – assente
Soggetti destinatari		Personale non dirigente IACP Caltanissetta
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021. – Parte economica in attuazione di quanto stabilito dall'art. 68 del CCNL 21/05/2018.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si, in data 22/11/2021 con Verbale n. 15 sulla Costituzione del Fondo. Si, in data 01/12/2021 con Verbale n. 17 sulla Ipotesi di CCDI del 24/11/2021 Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI. Il piano 2021 è stato adottato con Determinazione DG n. 79 del 12/08/2021.

che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 e sm.i. e dalla legge 6 novembre 2012 n. 190? L'Amministrazione ha adottato il Programma 2014/2016 con Deliberazione commissariale n. 06 del 24/01/2014, successivamente aggiornato di anno in anno con i seguenti Atti: il Programma 2017/2019 con deliberazione n. 08 del 07/02/2017, il Programma 2018/2020 con deliberazione n. 35 del 04/12/2017, il Programma 2019/2021 con deliberazione n. 03 del 07/02/2019, il Programma 2020/2022 con deliberazione n. 01 del 30/01/2020 il Programma 2021/2023 con deliberazione n. 06 del 29/03/2021.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, articolo 47, comma 8, D.lgs. n. 165/2001, D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 art. 21 comma 2? Sì per quanto di competenza
	La Relazione della Performance 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI con Verbale n. 04 del 03/11/2021
Eventuali osservazioni: La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme: a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa; b) ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa; c) alle disposizioni sul trattamento accessorio; d) ai vincoli sulla compatibilità economico-finanziaria; e) ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.	

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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

CONTENUTO MINIMO ED OBBLIGATORIO DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;

Si illustrano di seguito i contenuti dell'articolato per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, con l'attestazione finale della compatibilità legislativa e contrattuale.

Illustrazione sintetica articolato contrattuale

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente 2018-2020 (parte normativa)

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Campo di applicazione

Il presente contratto si applica a tutto il personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato dipendente dello IACP di Caltanissetta.

Art. 2 Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Il presente contratto concerne il periodo 1° gennaio 2018 – 31 dicembre 2020, sia per la parte giuridica che per la parte economica da approvarsi con cadenza annuale

TITOLO II RELAZIONI SINDACALI

Art. 3 Informazione

Art. 4 Confronto

Art. 5 Contrattazione collettiva integrativa: soggetti e materie

[Art. 6 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure](#)

[Art. 7 Clausole di raffreddamento e atti unilaterali](#)

[Art. 7 bis Interpretazione autentica](#)

TITOLO III ORDINAMENTO PROFESSIONALE

[Art. 8 Area delle posizioni organizzative](#)

[Art. 9 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato](#)

[Art. 10 Criteri generali erogazione retribuzione di risultato](#)

[Art. 11 Compensi aggiuntivi ai titolari di posizione organizzativa](#)

[Art. 12 Progressione economica all'interno della categoria](#)

[Art. 12 bis *I criteri e le procedure per le progressioni orizzontali*](#)

TITOLO IV ORGANIZZAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

[Capo I Istituti dell'orario di lavoro](#)

[Art. 13 Orario di lavoro](#)

[Art. 14 Orario di lavoro straordinario](#)

[Art. 15 Orario multiperiodale](#)

[Art. 16 Pausa](#)

[Capo II Conciliazione vita-lavoro](#)

[Art. 17 Orario di lavoro flessibile](#)

[Art. 18 Banca delle ore](#)

[Capo III Ferie e festività](#)

[Art. 19 Ferie, recupero festività sopresse e festività del santo patrono](#)

[Art. 20 Disciplina sperimentale delle ferie fruibili ad ore](#)

[Art. 21 Ferie e riposi solidali](#)

[Capo IV Permessi, assenze e congedi](#)

[Art. 22 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi retribuiti](#)

[Art. 23 Diritto allo studio](#)

[Art. 24 Modalità di richiesta e di fruizione dei Permessi brevi](#)

[Art. 25 Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici](#)

[Art. 26 Congedi per le donne vittime di violenza](#)

[Art. 27 Unioni civili](#)

[Capo V Formazione del personale](#)

[Art. 28 Destinatari e processi della formazione](#)

TITOLO V TIPOLOGIE FLESSIBILI DEL RAPPORTO DI LAVORO

[Capo I Lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 29 Contratto di lavoro a tempo determinato](#)

[Art. 30 Trattamento economico-normativo del personale con contratto a tempo determinato e in somministrazione](#)

[Capo II Lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 31 Rapporto di lavoro a tempo parziale](#)

TITOLO VI RESPONSABILITÀ DISCIPLINARE

[Art. 32 Determinazione concordata della sanzione](#)

TITOLO VII TRATTAMENTO ECONOMICO

[Capo I Fondo risorse decentrate](#)

[Art. 33 Fondo risorse decentrate: costituzione](#)

[Art. 34 Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo](#)

[Capo II Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale \(c.d. produttività\)](#)

[Art. 35 *Criteri generali per l'incentivazione della performance del personale \(cd produttività\)*](#)

[Art. 36 *Incentivazione collegata alla performance*](#)

[Art. 37 Differenziazione del premio individuale](#)

[CAPO III ALTRE INDENNITÀ](#)

[Art. 38 Indennità condizioni di lavoro implicante il maneggio valori](#)

[Art. 39 Indennità condizioni di lavoro implicante attività disagiate](#)

[Art. 40 Pesatura dell'indennità di condizioni di lavoro](#)

[Art. 41 *Compensi per l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B, C e D non titolare di posizione organizzativa*](#)

[Art. 42 *Particolari responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti*](#)

[Capo IV Compensi derivanti da specifiche norme di legge](#)

TITOLO VIII BENESSERE DEL PERSONALE

[Art. 45 Welfare integrativo](#)

[Art. 46 Previdenza complementare](#)

[Art. 47 Telelavoro](#)

[Art. 48 Salute e sicurezza](#)

[Art. 49 Pari opportunità](#)

TITOLO IX CLAUSOLE DI VERIFICA E NORME FINALI

[Art. 46 Clausola di verifica dell'attuazione del contratto collettivo decentrato integrativo](#)

[Art. 47 Norme finali](#)

Allegato A

Contiene la il Sistema di valutazione e la Scheda di valutazione dei dipendenti ai fini della produttività nonché in relazione agli obblighi connessi alla valutazione dei risultati.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni singolo articolo e/o ogni istituto/materia regolato.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

contrattazione decentrata integrativa annuale 2021 (parte economica)

le risorse destinate alla contrattazione integrativa vengono utilizzate nel seguente modo:

ATTIVITÀ' PREVISTE PER L'ANNO 2021

Legittimità giuridica

Fonte contrattuale e funzione da retribuire

SEZIONE I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o, comunque, non regolate specificamente dal contratto integrativo sottoposto a Certificazione

	fonte contrattuale e funzione da retribuire	RISORSE
1.	articolo 68, comma 1, CCNL 21 maggio 2018. Progressioni Economiche Orizzontali storiche ricalcolate al 01/01/2018 (a decurtazione risorse stabili)	81.837,00
2.	articolo 68, comma 1, CCNL 21 maggio 2018. Indennità di comparto; (Spesa effettiva 2020)	20.000,00
3.	articolo 68, comma 2, lett. g, CCNL 21 maggio 2018 - Incentivo collegato alla progettazione di opere e lavori pubblici; (ART. 113 DEL D.LGS. 50/2016)	15.000,00
4.	articolo 68, comma 2, lett. g, CCNL 21 maggio 2018 - Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli - (art. 67, comma 3, lett. c, ccnl 21/5/2018)	0,00
	Totale Destinazioni non disponibili alla contrattazione decentrata o comunque non regolate	€. 116.837,00

SEZIONE II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo 2021

Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività
(art. 34, comma 3, CCDI 2018/2020, art. 68, comma 2, CCNL 21/05/2018)

DESCRIZIONE	2016	2017	2018	2019	2020	2021
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 12 e 12-bis CCDI) (art. 16 CCNL 21/05/2018)	4.629	-	15.500	16.000	15.700	9.945
PERFORMANCE ORGANIZZATIVA COLLETTIVA (art. 35, comma 3, lett. a CCDI) (art. 68, comma 2 CCNL 21/05/2018)	-	35.662	14.500	18.173	18.588	15.500
PERFORMANCE INDIVIDUALE (art. 35, comma 3, lett. b CCDI) (art. 68, comma 2 CCNL 21/05/2018)	27.432	5.021	17.200	29.000	27.685	14.800
PERFORMANCE INNOVATIVA (art. 35, comma 3, lett. c CCDI) (art. 68, comma 2 CCNL 21/05/2018)			14.700	14.850	9.590	3.000
INDENNITÀ MANEGGIO VALORI (art. 38 CCDI) (art. 70-bis, comma 1, lett. c, CCNL 21/05/2018).	927	750	2.190	2.190	2.190	2.600
INDENNITÀ ATTIVITÀ DISAGIATE (art. 39 CCDI) (art. 70-bis, comma 1, lett. a CCNL 21/05/2018)			2.210	2.210	2.210	2.150
SPECIFICHE RESPONSABILITÀ (art. 41 CCDI) (art. 70-quinquies, comma 1 CCNL 21/05/2018)	14.000	15.000	23.500	25.000	22.700	22.800
PARTICOLARI RESPONSABILITÀ (art. 42 CCDI) (art. 70-quinquies, comma 2 CCNL 21/05/2018)	300	300	350	350	350	350
ALTRI ISTITUTI NON COMPRESI FRA I PRECEDENTI	-	-	-	-	-	-
<i>Totale destinazioni contrattate dal CI di riferimento</i>	47.288	56.733	90.150	107.773	99.013	71.145

RIEPILOGO

Risorse finanziarie oggetto di contrattazione integrativa	
Totale risorse fisse	138.773,00

Totale risorse variabili	49.209,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	187.982,00
Finalizzazioni	
Destinazioni regolate dal contratto integrativo	71.145,00
Destinazioni non regolate dal contratto integrativo	116.837,00
Totale Destinazioni	187.982,00

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

NOTA BENE I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

Il contratto integrativo qui illustrato abroga i precedenti contratti stipulati e tutte le norme in essi contenute e non richiamate in quanto non conformi al nuovo CCNL 21/05/2018, all'art. 40, comma 1 del D.Leg.vo 165/2001 e s.m.i., e dal disposto di cui al D.leg.vo 150/2009 e s.m.i. .

Eventuali norme di maggior favore rispetto a quelle definite dal presente contratto, inserite da code contrattuali o da rinnovi o da leggi, trovano attuazione mediante disapplicazione delle corrispondenti clausole.

Regolamenti vigenti richiamati nel CCDI in esame:

Regolamento disciplinante gli Incentivi collegati alla progettazione di opere e lavori pubblici

Per effetto degli artt. 13 e 13-bis della Legge 114/2014, il Regolamento disciplinante gli Incentivi collegati alla progettazione di opere e lavori pubblici, approvato con Delibera Commissariale n. 10 del 3/5/2013, è stato adeguato alle intervenute modifiche legislative di cui al D.lgs 50/2016 e s.m.i. con delibera del Commissario Straordinario n° 06 del 21/03/2018.

Regolamento Compensi professionali legali

Per effetto dell'art. 9 della Legge 114/2014 il vigente Regolamento Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (ex art. 27 del CCNL 14/09/2000), approvato con Delibera Commissariale n. 10 del 14/05/2015, è stato adeguato alle intervenute modifiche legislative di cui agli artt. 13 e 13-bis della Legge 114/2014.

Regolamento ex art. 43, comma 4, della Legge 449/1997

Questo Ente ha approvato il Regolamento esazione diritti di segreteria, rogito, e tariffe per istruttoria pratiche Ente (Deliberazione commissariale n. 7 del 23/04/2009 come modificata con Deliberazione comm. n. 4 del 26/01/2017). Tale Regolamento prevede che, a norma dell'art. 43, comma 4, della Legge 449/1997, il 30% degli introiti derivanti da contributi richiesti all'utenza e il 3% del recupero della morosità pregressa dei canoni di locazione, vadano ad incrementare il Fondo per l'incentivazione della produttività del personale ex art. 15, comma 1 lett. D del CCNL 1998/2001.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con il Titolo VII, Capo II, del contratto collettivo decentrato integrativo 2018/2020 "Trattamento economico – Fondo risorse decentrate - Criteri generali relativi alla incentivazione della performance organizzativa ed individuale (c.d. produttività)", l'ente ha dato corso alle disposizioni in materia di

meritocrazia e premialità previste dal titolo III del d.lgs. 150/2009 e dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018, destinando le risorse del fondo per incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi in conformità agli artt. 67 e 68, del citato CCNL e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del d.lgs.30 marzo 2001, n.165 e s.m., prevedendo risorse per la performance individuale e collettiva (artt. 35, 36 e 37) e implementando il sistema di valutazione e differenziazione della performance dei dipendenti.

Per il personale incaricato di P.O., con gli artt. 8, 9 e 10 del CCDI in esame, è stata introdotta la disciplina contrattuale in materia di posizioni organizzative, prevista dagli artt. 13, 14 e 15 del nuovo CCNL 2016/2018.

A differenza del passato le risorse finanziarie destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite dall'ente, costituiscono un apposito fondo a carico dei Bilanci degli Enti. Infatti ai sensi del citato art.15, comma 5 del CCNL: "A seguito del consolidamento delle risorse decentrate stabili con decurtazione di quelle che gli enti hanno destinato alla retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative dagli stessi istituite, secondo quanto previsto dall'art. 67, comma 1, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative sono corrisposte a carico dei bilanci degli enti".

Tali posizioni sono conferite e graduate ai sensi del Vigente Regolamento delle Posizioni Organizzative e delle Alte Professionalità, approvato con delibera commissariale n. 04 del 07/02/2019, disciplinante i criteri di graduazione e conferimento degli incarichi in accordo con quanto previsto:

- dalla deliberazione commissariale n. 34 del 16/10/2014 con la quale è stato approvato il Regolamento generale sulla Organizzazione degli Uffici e dei Servizi, ed in particolare l'art. 3 disciplinante l'Area delle posizioni organizzative e delle Alte Professionalità di cui all'art. 8 del CCNL 31/3/99 e all'art.10 del CCNL del 22.1.2004;
- dalla vigente Articolazione della Struttura degli Uffici e Servizi e la Dotazione Organica dell'Ente approvata con Deliberazione Commissariale n. 03 del 13/02/2020, che prevede 4 Aree e n. 9 Servizi il cui coordinamento è affidato a dipendenti collocati nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative e/o delle alte professionalità.
- dagli artt. 8, 9 e 10 del vigente CCDI 2018/2020;
- dall'art. 13 del vigente CCNL 21/05/2018;

Con l'art. 10 del CCDI 2018/2020 sono stati disciplinati i Criteri generali erogazione retribuzione di risultato, in esecuzione di quanto disposto dall'art. 7, comma 4, lett. v, del nuovo CCNL 21/05/2018.

Pertanto ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa si Attesta la coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, con le norme di contratto nazionale e con la giurisprudenza contabile).

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Le progressioni economiche orizzontali sono disciplinate dagli artt. 12 e 12-bis del CCDI 2016/2018.

In coerenza con l'art 23 del d.lgs. 150/2001 e con l'art. 16 del CCNL 21/05/2018, è stato previsto che: *"Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, intendendo come tale una percentuale rispetto ai soggetti aventi titolo a partecipare alle selezioni (con esclusione quindi di coloro che hanno già raggiunto la soglia massima e/o che hanno una anzianità di inquadramento nella categoria o nella posizione economica inferiore a 2 anni) non superiore comunque al 50%, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente"*

Nella contrattazione decentrata integrativa annuale 2021 (parte economica), le parti hanno convenuto di destinare all'attuazione della progressione economica all'interno della categoria per l'anno 2021, secondo la disciplina degli artt. 12 e 12 bis del vigente CCDI 2018/2020, dei criteri fissati dall'art. 16 del CCNL del 21 maggio 2018 e nel rispetto del principio di selettività, complessivi €. 9.945,00, interamente a carico della parte stabile del fondo, con decorrenza dal 01/01/2021.

Si attesta la coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio). A tal fine con l'accordo integrativo annuale 2021 in esame, i posti disponibili per l'accesso al percorso

di progressione orizzontale 2021 sono 12 su 35 unità di personale in servizio, di cui 14 dipendenti aventi titolo a partecipare.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Per illustrare i risultati attesi, vanno presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

Il sistema di incentivazione della performance del personale consiste, in primo luogo, nella erogazione di compensi diretti a incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi, attraverso la corresponsione di corrispettivi correlati al merito, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione che deve essere coerente con i principi dettati dal CCNL 21 maggio 2018 e dai D.Lgs. n. 165/2001 e n. 150/2009, per come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017.

Esso è finalizzato all'incremento della produttività e al miglioramento della qualità dei servizi e si articola in obiettivi e programmi per la gestione della programmazione esecutiva e l'incremento della produttività orientati al perseguimento dell'efficienza mediante la realizzazione degli obiettivi assegnati dai dirigenti e coerenti con quelli e definiti nel Documento Programmatico di Gestione e della Performance tramite il riscontro degli indicatori di risultato individuati a priori, nonché per il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa e per il possesso e/o miglioramento dei parametri di virtuosità dell'ente. Gli obiettivi devono possedere i requisiti previsti dal D.Lgs. n. 150/2009. Nel caso in cui siano riferiti alle attività ordinarie, devono comunque determinare un miglioramento delle stesse in termini qualitativi e/o di risparmi e/o di riduzione dei tempi dei procedimenti

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance e produttività, in coerenza con il vigente Documento programmatico di Gestione e della Performance, contenente il piano dettagliato degli obiettivi, e con la metodologia di valutazione dei dipendenti allegata al CCDI 2018/2020, parte normativa, ci si attende il costante incremento della produttività e il miglioramento della qualità dei servizi resi all'utenza.

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al conseguimento dei risultati complessivi dell'Ente, delle Aree e dei Servizi, sarà espressa dal Dirigente Responsabile prendendo a riferimento gli elementi di performance organizzativa e individuale, con applicazione dei criteri di valutazione disciplinati dal CCDI in esame:

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Oggetto della valutazione, considerate le dimensioni dell'ente, è la qualità dell'erogazione dei servizi e delle prestazioni rese ("performance organizzativa") che sarà valutata secondo quanto previsto nella scheda di valutazione ed alla quale si attribuisce il punteggio massimo di 60: andrà valutata la capacità propositiva in tema di organizzazione, da dimostrare con concrete disposizioni e finalizzata al sostegno attivo alla formulazione degli indirizzi, ma più in generale riconducibile ad un orientamento attivo alla ricerca di nuove soluzioni rispetto ai problemi da gestire; la tensione all'innovazione finalizzata al superamento delle prassi consolidate ed all'attivazione di nuovi sistemi di relazioni con gli interlocutori esterni ed ai processi di cambiamento e di riorganizzazione dell'Amministrazione. Ogni elemento della performance organizzativa di ogni singolo dipendente, non incaricato di Posizione Organizzativa, sarà quindi valutato con un punteggio che va da 0 (zero) a 5 (cinque) punti. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 60 (sessanta) punti.

APPORTO INDIVIDUALE

La valutazione dell'apporto individuale del singolo dipendente al conseguimento dei risultati complessivi dell'Area e del Servizio di riferimento sarà espressa dal Responsabile con valori tra 0 e 5 prendendo a riferimento gli elementi sotto indicati con applicazione della scala di valutazione già indicata in precedenza. Il punteggio massimo conseguibile è pari a 40 (quaranta) punti:

1. Precisione delle prestazioni svolte
2. Qualità dei servizi prestati

3. Parità di trattamento tra le diverse categorie di cittadini e utenti
4. Semplificazione e celerità delle procedure
5. Raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali
6. Sollecita risposta a reclami, istanze e segnalazioni
7. Tassi di assenza annuali (<i>escluse le ferie e i permessi ex L. 104/92</i>) (Oltre i 90 gg.: 0 punti; da 71 a 90 gg.: 1 punto; da 51 a 70 gg.: 2 punti; da 31 a 50 gg.: 3 punti; da 16 a 30 gg.: 4 punti; da 0 a 15 gg. 5 punti)
8. Precisione e rispetto dell'orario di servizio e di lavoro

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE

I compensi legati alla performance organizzativa, disciplinati dall'art. 35 del CCDI 2018/2020, devono essere ripartiti in modo da assicurare al 20% dei dipendenti che ha ottenuto il punteggio più alto nella valutazione il 30% in più della media pro capite dei compensi previsti a tale titolo per i dipendenti destinatari degli stessi. Tale operazione viene effettuata alla conclusione dell'applicazione della procedura di valutazione di cui al comma 12 dell'art. 36. In caso di parità si tiene conto del punteggio ottenuto con riferimento ai comportamenti organizzativi, in caso di ulteriore parità dei punteggi ottenuti nelle valutazioni del triennio precedente ed in caso di ulteriore parità l'ordine sarà determinato sulla base della anzianità di servizio ed infine sulla base della anzianità anagrafica.

BENESSERE DEL PERSONALE

Con il Titolo VIII del CCDI, sono stato introdotti e disciplinati:

- la concessione di benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti (Welfare integrativo);
- la previdenza complementare;
- le linee guida per la garanzia ed il miglioramento dell'ambiente di lavoro, per la prevenzione e la sicurezza sui luoghi di lavoro, per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili;
- Le misure per favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.



Tutto ciò premesso

IL DIRETTORE GENERALE

ATTESO

che la Contrattazione Integrativa si è svolta sulle materie e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi Nazionali e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;

che la Contrattazione Integrativa non rappresenta un semplice adempimento burocratico amministrativo, ma piuttosto uno “strumento” fondato sulla valutazione della realtà dell’ente in coerenza con gli obiettivi strategici individuati nella relazione previsionale e programmatica del Commissario Straordinario, in sostituzione del Consiglio D’amministrazione, allegata al bilancio preventivo finanziario 2021/2023 e con il Documento Programmatico di Gestione e della Performance, finalizzato al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano dettagliato degli obiettivi 2021;

ATTESTA

la legittimità giuridica con i vincoli derivanti da norme di legge e del contratto collettivo nazionale;

DISPONE

ai sensi dell’Art. 40-bis comma 5 del d.lgs. 165/2011 la trasmissione per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, all’ARAN e al CNEL del testo contrattuale con l’allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa;

ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 art 21 comma 2, la pubblicazione sulla apposita sezione del sito WEB istituzione dell’Ente, del contratto integrativo stipulato, corredato della relazione tecnico-finanziaria e di quella illustrativa, certificate dal collegio sindacale in data 01/12/2021, nonché delle informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dell’art 40 bis d.lgs.165/2011.

Caltanissetta, 02/12/2021

il Direttore generale
(f.to Arch. Antonino Mameli)