

# COMUNE DI MODICA

Provincia di Ragusa

## I SETTORE

Sezione - Programmazione e Gestione Risorse Umane

Prot. n° 65612  
del 29/11/2011

Spett.le

**ARAN**

contrattointegrativo@aranagenzia.it

**CNEL**

trasmissionecontratti@cnel.it

### **OGGETTO: Trasmissione Contratto Collettivo Decentrato Integrativo.**

In relazione a quanto disposto dall'articolo 4 del CCNL del 22 gennaio 2004 del personale del comparto Regioni e Autonomie locali e dall'art. 40-bis co. 5 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 55 del D.Lgs. 150/09, si trasmette il testo del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo come risultante dall'accordo in data 29/11/2011, unitamente all'accordo per la destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2010, sottoscritto nella medesima data.

Si trasmette altresì la seguente documentazione:  
a) relazione tecnico – finanziaria ed illustrativa;  
b) certificazione del Collegio dei Revisori;  
c) deliberazione della Giunta Comunale n. 228 del 22/11/2011 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva.

Distinti saluti.

**Il Funzionario dirett. P.O.**

*Giuseppe Castagnetta*

**Il Dirigente I Settore**

*Dott.ssa Marzia Maria Sammito*

DELEGAZIONE TRATTANTE DEL 29.11.2011

*Convocata con nota prot. N° 64239 del 23 Novembre 2011.*

VERBALE N. 08

Alle ore 9,00 sono presenti:

Per la parte sindacale:

- **I rappresentanti delle segreterie territoriali o loro delegati firmatarie del CCNL:**  
Rizzone Ettore, e Amore Roberto.
- **I componenti RSU:**  
Cataudella Carmelo, Agosta Cesare, Sammito Francesco, , Sammito Marco, Di Natale Massimiliano, Cannizzaro Pierluigi, Di Raimondo Vincenzo, Contino Danilo.

Per la parte pubblica:

**Il Dirigente del I Settore che ha convocato la seduta.**

Il Segretario Generale

Dirigente del II Settore -Dott. Angelo Sammito; il dirigente del III settore-dott. Angelo Carpanzano; il dirigente del IV Settore -ing.Carmelo Denaro; il dirigente del V Settore-ing. Giuseppe Patti; il dirigente del VI Settore-ing. Francesco Paolino; il dirigente del VII Settore dott. Giovanni Pluchino; il dirigente del VIII Settore avv. Giuseppe Puglisi;

**OdG:**

1. CONTRATTO COLLETTIVO Decentrato Integrativo, sottoscrizione definitiva.

Il Presidente della Delegazione Trattante dà lettura della Deliberazione di G.M. N.228 del 22.11.2011 e chiede di procedere alla stipula definitiva del CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO di cui alla preintesa sottoscritta in data 7 Ottobre 2011.

Alle ore 9,30 si procede pertanto alla stipula definitiva.

Letto approvato e sottoscritto,

**Parte Pubblica**

Dott.ssa Marzia Sammito

dott. Ignazio Baglieri

dott. A. Sammito

dott. Angelo Carpanzano

ing. Carmelo Denaro

ing.Giuseppe Patti

ing. Francesco Paolino

dott. Giovanni Plachino

avv. Giuseppe Puglisi

**Parte Sindacale:**

Rizzone Ettore

Amore Roberto

Agosta Cesare

Cannizzaro Pier-Luigi

Cataudella Carmelo

Contino Danilo

Di Natale Massimiliano,  
Di Raimondo Vincenzo,  
Sammito Francesco  
Cannizzaro Pierluigi  
Sammito Marco

*Massimiliano Di Natale  
Raimondo Vincenzo  
Sammito Francesco  
Cannizzaro Pierluigi  
Sammito Marco*

Il Presidente della Delegazione Trattante  
Dott.ssa Marzia Sammito,

*Maria*

La Segretaria della Delegazione Trattante  
Angela Caccamo,

*A.*



# CITTÀ DI MODICA



Provincia di Ragusa

# **Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Modica**

- Preintesa sottoscritta in data 7 ottobre 2011.
  - Autorizzata la stipula con delibera di G.M. del 22/11/2011 n° 228.
  - **Sottoscritto in data 29 novembre 2011.**

## **PREMESSA**

Con il presente Contratto Decentratato si intende procedere alla valorizzazione delle risorse umane e della produttività, rispondendo alle esigenze poste dall'Amministrazione, dai servizi e dagli stessi dipendenti.

Il presente accordo costituisce anche un'occasione per affermare l'autonomia organizzativa dell'Ente, in un'ottica di maggiore flessibilità e in un contesto di programmazione dell'impiego delle risorse.

## **Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI**

### **Art. 1**

#### **Ambito di Applicazione e principi fondamentali: patto per la modernità delle relazioni fra apparato burocratico e utenza**

Il presente contratto decentrato integrativo, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1.4.99 così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente a tempo indeterminato del Comune di Modica.

Nessuna indennità può essere corrisposta sulla base di automatismi ed in maniera indifferenziata.

Le parti promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera.(Art. 18, legge 150/2009).

Le parti, consce del momento di grave difficoltà in cui versa il Comune di Modica e di trovarsi in un momento storico in cui ogni energia deve essere orientata verso uno sforzo solidale di modernizzazione dell'approccio dell'ente nei confronti dei cittadini pur in presenza di condizioni oggettive che, effettivamente, ostacolano in tanti modi il dispiegarsi compiuto delle capacità dei dipendenti, promuovono, ciascuno secondo le proprie responsabilità, la crescita della presa di coscienza del personale dipendente circa l'accresciuto ruolo di responsabilità richiesto dalla vigente e recente normativa, con riferimento all'efficacia e all'efficienza dei servizi da rendere alla cittadinanza, all'estrema cura del rapporto con l'utenza, allo stile comportamentale del pubblico dipendente quale esemplare indice distintivo e punto di riferimento delle attese e dei bisogni dei cittadini-utenti.

Tutto ciò nell'ottica di una crescita civile che veda coinvolti in uno sforzo comune e sinergico, gli organi di direzione politica, la dirigenza comunale, le OO.SS. e gli stessi dipendenti che devono essere attori e protagonisti di una rinnovata azione di ammodernamento culturale in cui l'ente cessi di perseguire finalità autoreferenziali e si denoti quale volano di sviluppo civile e sociale.

### **Art. 2**

#### **Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione**

Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal 1.1.2011 e dal 1.01.2010 per l'utilizzo degli istituti disciplinati direttamente ed interamente dal contratto nazionale e con esso compatibili), salvo diversa indicazione in esso contenuta e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o sino all'approvazione di un nuovo CCNL che detti norme incompatibili con il presente CCDI.

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.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie decentrate 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.

### Art. 2 bis Servizi essenziali

Ai sensi dell'art. 2 dell'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni – Autonomie Locali sono interessati dalla presente regolamentazione i servizi indicati dal medesimo CCNL con il contingente di seguito specificato, per le funzioni di interesse del Comune di Modica e per le prestazioni continuative specificate nel predetto CCNL:

#### **SERVIZIO/ CONTINGENTE IN SERVIZIO**

ANAGRAFE - STATO CIVILE: n.1 dipendente per ufficio centrale;

SERVIZIO ELETTORALE: n. 1 dipendente

ASSISTENZA SOCIALE: n. 1 dipendente

POLIZIA MUNICIPALE n. 4 dipendenti per turno

SERVIZI PERSONALE: n. 1 dipendenti

PROTEZIONE CIVILE: servizi garantiti col personale reperibile

SERVIZI CIMITERIALI: n.. 1 unità

TRSPORTO: n. 2 unità in relazione ai servizi di protezione civile

SERVIZI CULTURALI: n. 1 unità.

Il Dirigente di ciascun settore interessato dai predetti contingenti, in occasione di ciascun sciopero che interessa i servizi essenziali, individuerà almeno 5 giorni prima e con criteri di rotazione se possibile, i nominativi del personale incluso nei contingenti come sopra definiti dandone immediata comunicazione al Dirigente del Settore Risorse Umane, al Segretario Generale, al comandante della P.M., alla rete civica comunale, all'Ufficio stampa ed all'URP per la necessaria divulgazione e informazione all'utenza.

Qualora possibile, il dipendente può chiedere entro il giorno successivo di aderire allo sciopero chiedendo la conseguente sostituzione.

Non possono essere proclamati scioperi nei seguenti periodi;

a) dal 10 al 20 agosto

b) dal 23 dicembre al 7 gennaio

c) nei giorni dal giovedì antecedente la Pasqua al martedì successivo

d) due giorni prima e due giorni dopo la commemorazione dei defunti, limitatamente ai servizi cimiteriali ed ai servizi di polizia municipale

e) nei cinque giorni che precedono e nei cinque giorni che seguono le consultazioni elettorali europee, nazionali, regionali, provinciali, comunali, referendarie nazionali e locali.

Fatto l'uso quanto disposto dal presente comma, si rinvia per il resto all'Accordo Collettivo Nazionale sottoscritto il 19.09.2002 nel Comparto Regioni – Autonomie Locali.

### Art. 3 Criteri di ripartizione e utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la Produttività.

La ripartizione e l'utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per la produttività, individuate annualmente avviene secondo modalità tali da assicurare la rispondenza all'obiettivo di

promuovere, anche attraverso le risorse stesse, il coinvolgimento del personale negli effettivi e significativi miglioramenti dei livelli di efficienza, efficacia e qualità dei servizi prestati, sulla base dei sistemi di programmazione, monitoraggio e controllo quali-quantitativo dei risultati adottati dall'Ente.

La ripartizione delle risorse suddette risponde ai seguenti requisiti:

-mantenere nel tempo entità significative degli importi da destinare al riconoscimento dell'impegno e del contributo dei singoli al conseguimento dei risultati di lavoro compatibilmente con i vincoli della contrattazione nazionale, delle leggi di contenimento della spesa di personale e di riparametrazione della spesa delle pubbliche amministrazioni, e delle previsioni del presente CCDI. L'utilizzo delle risorse per le politiche del personale e per il merito, determinate dall'ente in conformità alle disposizioni contrattuali nazionali, viene definito in sede di contrattazione integrativa con cadenza annuale.

L'utilizzo delle risorse di cui al precedente capoverso deve tendere a realizzare compiutamente le finalità e attuarsi secondo le modalità di cui all'art. 9 del D.lgs.vo 150/2009, con particolare riguardo al comma 2°.

Compatibilmente con la normativa in materia di riduzione della spesa di personale con contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, in sede di contrattazione annuale per la destinazione delle risorse del fondo per la produttività, l'Ente valuta l'entità delle risorse aggiuntive da destinare all'incentivazione del personale in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione di quelli esistenti, finalizzati ad un loro accrescimento, laddove a tali processi sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio, nel rispetto dei limiti di spesa imposti dalla legislazione nel tempo vigente. Tali risorse trovano copertura nell'ambito delle disponibilità finanziarie di bilancio dell'ente in apposito intervento approvato dal consiglio comunale. Tali risorse individuate ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 31.3.99, dovranno essere individuate con appositi programmi e progetti, idoneamente verificati e validati in termini di legittimità dagli organi interni di valutazione, in particolare revisori e nucleo di valutazione. Si ribadisce che quanto previsto del presente comma deve essere subordinato al rispetto delle disposizioni che impongono la riduzione della spesa relativa alla contrattazione decentrata integrativa.

Il fondo per il salario accessorio è così ripartito:

1) Istituti finanziati a valere sulla **Parte stabile** :

FONTE CONTRATTUALE	VOCI
CCNL 1.4.99 – art. 17, co.2, lett. B)	Progressione Economica Orizzontale
CCNL 1.4.99 – art. 17, co.2, lett. C)	Posizioni Organizzative
CCNL 22.01.2004 ex art. 36, co. 1 e 2,	Compenso per specifiche responsabilità – Cat. D, C e B
CCNL 22.01.2004 ex art. 33	Indennità di comparto
CCNL 05.01.2001 ex art. 6	Indennità insegnanti
CCNL 14.09.2000 ex art. 31, co.7	Indennità educatrici asilo nido

*M. M. FSA 3 P. R. A. T. G. M. N. K.*

2) Istituti finanziati a valere sulla Parte variabile: sono finanziati con la somma residua del fondo. L'ammontare dello stesso può variare di anno in anno secondo le disposizioni contrattuali previste. In riferimento alle "risorse eventuali e variabili", la somma residua del fondo viene così di seguito ripartita:

FONTE	VOCI
CCNL 1.4.99 – art. 17, co.2, lett. D)	Turno – Rischio – Reperibilità - Maggiorazione Festiva – Notturno e festiva- maneggio valori
CCNL 1.4.99 – art. 17, co.2, lett. E)	Disagio
CCNL 1.4.99 – art. 17, co.2, lett. G)	Risorse a destinazione vincolata
Dlgs n. 150/2009 (riforma Brunetta) –	Merito

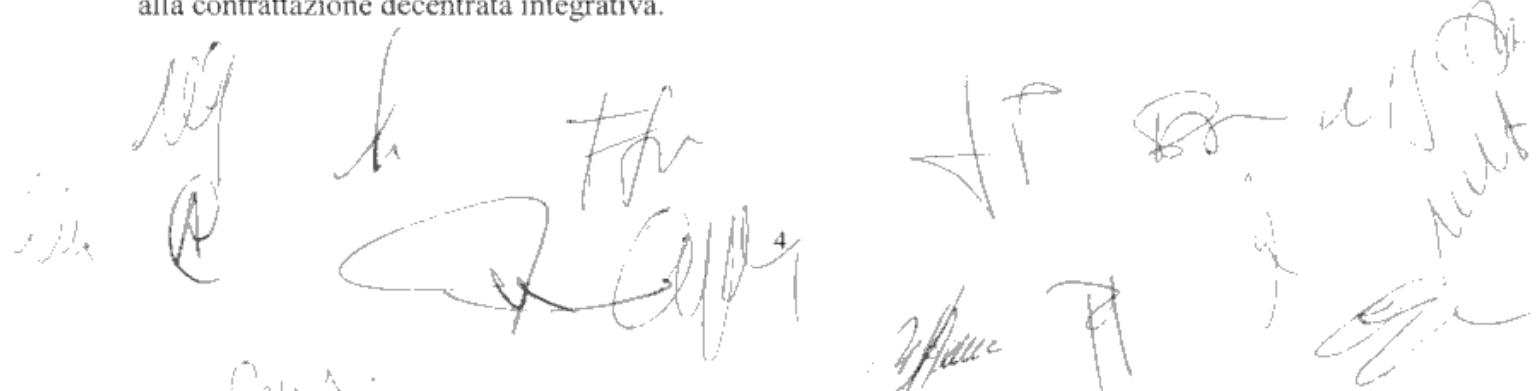
Le modalità di erogazione del turno, reperibilità, maggiorazione festiva, disagio e delle risorse a destinazione vincolata sono indicati nel Titolo III del presente contratto.

Ai fini della salvaguardia della continuità dei servizi pubblici e tempestività nella quantificazione delle risorse destinate ad istituti disciplinati interamente dalla contrattazione nazionale o integrativa, le parti concordano di ritenere erogabili, nelle more della mancata stipulazione dl cedi relativo alla ripartizione del fondo annuale, nel rispetto dei criteri sopra individuati, tutti gli istituti di cui ai precedenti punti da 1) a 3), il lavoro straordinario e le indennità per specifiche responsabilità in quanto disciplinati direttamente ed interamente dal contratto nazionale e/o dal presente contratto decentrato.

A tal fine le parti concordano di addivenire alla quantificazione e ripartizione del fondo da parte del Comune secondo i predetti automatismi comunicando tempestivamente alle parti sindacali, contestualmente alla determinazione provvisoria di costituzione del fondo, la ripartizione provvisoria operata limitatamente all'attivazione dei predetti istituti.

In ordine alla quantificazione del cd. Merito, si fa riferimento a quanto previsto dal dlgs n. 150/2009 e, conseguentemente, le parti concordano sulla cogenza del vincolo che impone l'aumento tendenziale della quota del fondo delle risorse decentrate che è destinato alla incentivazione della produttività con confluenza nella predetta quota di tutti i risparmi che si conseguono dalle economie, suscettibili di permanere nel fondo compatibilmente con le disposizioni della L. 122/2010.

Si statuisce pertanto che la quota del fondo delle risorse decentrate che è destinato alla incentivazione della produttività è costituito salve motivate ragioni di funzionalità dei servizi garantiti con i predetti istituti di cui ai superiori punti nn. 1), 2) e 3), dalla somma residua della cd. Parte variabile del fondo detratte tutte le indennità di cui ai superiori punti nn. 1), 2) e 3); tale quota deve essere tendenzialmente crescente fino alla definizione delle norme della contrattazione nazionale nel quadro del rispetto delle disposizioni che impongono la riduzione della spesa relativa alla contrattazione decentrata integrativa.



**Titolo II**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**  
(CD. PARTE STABILE DEL FONDO)

**Art. 4**

**Criteri per la ripartizione delle risorse finanziarie stabili, indicate dal CCNL 01.04.1999  
all'art. 15, per le finalità previste art. 17 ccnl 31.03.1999**

Le risorse per l'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 15 del CCNL 31.3.1999 e s.m.i.) sono determinate annualmente e la loro destinazione è oggetto di confronto con le OO.SS.

Il fondo è composto da una parte di "**risorse certe, stabili e continue**" (**art. 31 comma 2 CCNL 22.01.2004**).

Le risorse destinate alle politiche di sviluppo e delle risorse umane e della produttività, facenti parte della parte stabile del fondo, sono ripartite nel rispetto della disciplina degli articoli 33, 34, 36 e 37 del CCNL del 22.01.2004, nonché dell'art. 17 del CCNL del 01.04.1999 secondo i criteri specificati più sotto:

- a) Costituzione del "fondo per la istituzione e la disciplina della cosiddetta "indennità di comparto" secondo la disciplina dell'art. 33 del CCNL 2002/2005 nella misura stabilita.
- b) Determinazione delle risorse destinate alle progressioni economiche orizzontali (art. 34 e 35);
- c) Compensazione specifiche responsabilità del personale delle cat. B, C e D con incarico di ufficio, avuto riguardo al valore annuo lordo massimo previsto dall'art. 7, comma 1, del CCNL del 09.05.06 (v. art. 6);
- d) Compensazione, inoltre, delle specifiche responsabilità del personale cat B, C e D loro derivanti dalle qualifiche Ufficiale Stato Civile e Anagrafe e Ufficiale Elettorale, addetti URP, personale addetto protezione civile, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del CCNL del 22.01.04, con una indennità annua di € 300,00 (v. art. 7);
- e) Quantificazione indennità per Posizione Organizzative (secondo Regolamento, adottato con delibera di G.M.);

Nell'erogazione delle indennità dovrà tenersi conto delle assenze in conformità a quanto previsto dall'art. 71 comma 5 D.L. 112/08, convertito con L. 133/08.

**Art. 5**

**Criteri generali per il conferimento delle indennità relativi alla parte stabile del fondo.**

Il contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori; non spetta al contratto decentrato stabilire i nominativi dei dipendenti cui devono essere corrisposti i compensi.

La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.

**Art. 6**

**Criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere compensi relativi a specifiche responsabilità - art. 17, secondo comma, lett. F).**

Tale indennità può essere erogata:

- a) per l'eventuale 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'art. 11, comma 3, del CCNL del 31.3.1999;

- b) per specifiche responsabilità affidate al personale della categoria D, che non risulti incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative e dell'alta professionalità;
- c) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi; compensare, altresì, i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali; compensare ancora le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori; compensare, infine, le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;

Entro la fine dell'esercizio precedenti, vengono individuate le risorse finanziarie da destinare all'indennità di cui all'art. 17 lett. f) sulla base di comunicazione preventiva effettuata all'ufficio personale da parte di ogni dirigente di Settore che individuerà il numero di unità, comprensiva di categoria di appartenenza, a cui conferire la responsabilità di cui all'art. 17, lett. f).

A tale fine, tenuto conto delle risorse finanziarie disponibili e del quantum spettante ad ogni soggetto incaricato, ogni dirigente procede ad assegnare, nell'esercizio dei propri poteri datoriali, le specifiche responsabilità evitando ogni duplicazione o sovrapposizione di compiti con conseguente indebita remunerazione; a tal fine si precisa che *ogni Dirigente può assegnare le specifiche responsabilità secondo i criteri indicati nei successivi articoli, individuando un incaricato per sezione, di categoria D ovvero, in mancanza, di categoria C (art.6.1); inoltre, il dirigente potrà altresì incaricare secondo i criteri indicati negli articoli successivi, una unità di categoria D o, in mancanza di categoria C per le specifiche responsabilità a livello di ufficio (art. 6.2)*.

*Le articolazioni burocratiche in staff, comunque denominate, in ragione della loro specifica autonomia e dipendenza dagli organi di vertice, sono equiparate alle sezioni ai fini delle disposizioni del presente e successivo articolo e non trova applicazione la disciplina del successivo articolo 6.2.*

Sulla base di tale comunicazione, il settore Personale procede a formare il budget per ogni Settore. L'individuazione del titolare di specifica responsabilità ha carattere fiduciario ed ha luogo da parte del dirigente nell'ambito del budget assegnato con determinazione da adottarsi di norma entro il 31 gennaio dell'anno di riferimento.

Copia del provvedimento di conferimento, controfirmato dal soggetto incaricato, deve essere trasmesso al settore personale entro il 15 febbraio successivo.

L'incarico in parola ha:

- a) cadenza annuale;
- b) decade il 31 dicembre di ogni anno;
- c) sono rinnovabili ed aggiornabili in relazione alle variazioni contrattuali;
- d) può essere revocato in ogni tempo per esigenze produttive, organizzative, ovvero ove l'incaricato non abbia eseguito i compiti di specifica responsabilità in modo adeguato.

#### Art. 6.1 Specifiche responsabilità a livello di sezione

Il provvedimento dirigenziale individua i compiti che comportano specifiche responsabilità a livello di sezione con riferimento all'attività che il nominato deve compiere che di seguito vengono indicati:

- Attuano le disposizioni di controllo e di vigilanza del personale assegnato alla sezione;
- Assegnazione della responsabilità complessiva dei procedimenti di una intera sezione;
- Responsabilità complessiva delle attività di sezione volte al raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse non *routinarie*;
- Controfirma delle proposte di deliberazioni di competenza del dirigente del Settore.

- Responsabilità di preposizione a commissioni di gara e/o concorso ed esclusione della presidenza;
- Responsabilità di componente procedure di conciliazione;
- Controfirma delle proposte di determinazioni di competenza del dirigente del Settore;
- Responsabilità procedimenti sanzionatori non facenti parte dei compiti d'ufficio;

L'importo individuale per lo svolgimento omnia delle superiori specifiche responsabilità è quantificato nell'importo massimo individuale di € 2.500,00 per il personale incaricato di categoria D, e nell'importo massimo individuale di € 2.000,00, per lo svolgimento omnia delle superiori specifiche responsabilità per il personale incaricato di categoria C, fatto salvo l'eventuale riproporzionamento ai sensi del successivo articolo 6.4.

#### **Art. 6.2 Specifiche responsabilità a livello di uffici**

Il provvedimento dirigenziale individua i compiti che comportano specifiche responsabilità a livello di ufficio con riferimento all'attività che il nominato deve compiere che di seguito vengono indicate:

- Attuano le disposizioni di controllo e di vigilanza del personale assegnato all'ufficio;
- Assegnazione della responsabilità complessiva dei procedimenti di un intero ufficio;
- Responsabilità di istruttorie particolarmente complesse non *routinarie*;
- Responsabilità procedimenti sanzionatori non facenti parte dei compiti d'ufficio;

L'importo massimo individuale per lo svolgimento omnia delle superiori specifiche responsabilità è quantificato in € 1.750,00 per il personale incaricato di categoria D, e in un importo massimo individuale di € 1.500,00, per lo svolgimento omnia delle superiori specifiche responsabilità per il personale incaricato di categoria C, fatto salvo l'eventuale riproporzionamento ai sensi del successivo articolo 6.4.

#### **Art. 6.3 Specifiche responsabilità categoria "B"**

Per il personale di cat. B), l'indennità de qua è correlata, prescindendo dalle sezioni, alle responsabilità connesse al coordinamento di gruppi di lavoro composti da almeno 3 unità, escluso il coordinatore.

E', inoltre, necessaria la presenza di entrambi i presupposti sotto indicati:

- Prestazioni che per tempi o modalità abbiano luogo anche in assenza di personale in categoria superiore di riferimento e grado di autonomia da questo;
- Complessità delle attività affidate al gruppo di lavoro (alta, media o bassa).

Il compenso è determinato da un'indennità annua massima individuale di €. 1.000,00.

#### **Art. 6.4. Adeguamento annuo ammontare indennità per specifiche responsabilità**

Fatti salvi gli adeguamenti alla intervenuta contrattazione di livello nazionale, gli importi individuali previsti nei precedenti articoli 6.1, 6.2, 6.3, sono da intendersi non definitivi; in caso di incapienza delle somme destinate alla fattispecie, rispetto agli aventi diritto, le stesse verranno ridotte proporzionalmente in egual misura rispetto agli importi "massimi" individuati.

Art. 7

Criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere compensi relativi a specifiche responsabilità - Art. 17, secondo comma, lett.I).

Per i dipendenti, delle categorie B, C e D, che non siano incaricati di posizione organizzativa, cui sono state attribuite con atto formale le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. i) del CCNL del 01.04.1999, così come integrato dall'art. 36 del CCNL del 22.01.2004, è prevista un'indennità nella misura massima di € 300,00 annui lordi.

L'indennità di cui al presente punto à graduata nel modo seguente:

<b>DESCRIZIONE DELLE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ</b>	<b>MISURA INDENNITÀ</b>
Ufficiale stato civile, anagrafe ed elettorale	300,00
Archivisti informatici e messi notificatori	300,00
Personale addetto agli Uffici relazione con il Pubblico	300,00
Responsabile di attività inerenti protezione civile	300,00

Tale indennità è unica e non cumulabile con altre indennità per particolari figure professionali ovvero per particolari responsabilità di cui al punto precedente.

Relativamente ai criteri di erogazione del compenso, si terrà conto delle assenze del personale ai sensi del comma 5 dell'art. 71 del D.L. 112/208.

**Titolo III**  
**TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE**  
**(CD. PARTE VARIABILE DEL FONDO)**

Art. 8

**Criteri generali per erogazione delle indennità previste dalla contrattazione collettiva  
(disagio, rischio, turnazione, reperibilità, festivi).**

Le parti concordano di adottare per l'erogazione delle indennità previste direttamente dalla contrattazione collettiva i sotto indicati criteri:

Compenso per attività disagiate (rif. art. 17, 2 comma , lett. E)

Si tratta di compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale delle categorie A, B e C.

Si riconosce un'indennità a coloro che effettuano prestazioni di lavoro con orari particolarmente disagiati come autisti di rappresentanza, nonché personale per il quale è disposto lo svolgimento di orario di lavoro spezzato non occasionale.

Sì stabilisce per tale indennità un importo di: € 90,00 mensili.

Compenso per rischio (rif. art. 17, 2 comma, lett. D e art. 37 CCNL 14.09.00)

Le prestazioni di lavoro che all'interno dell'ente comportano potenziale esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale con corrispondente sottoposizione a sorveglianza sanitaria, sono le seguenti:

- Prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo esercizio di trasporto con automezzi, mezzi fuoristrada ed altri veicoli per trasporto di cose, con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico (es.: autisti di scuolabus e autisti di mezzi speciali);

- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua al contatto con catrami, bitumi, oli minerali loro composti derivati e residui, nonché lavori di manutenzione stradale e di segnaletica in presenza di traffico (es.: operai);
- Prestazioni di lavoro che comportano esposizione diretta e continua a rischi derivanti dalla adibizione a cucine comunali;
- Prestazioni di lavoro che comportano l'uso di videoterminali per almeno 20 ore settimanali. A tale fine, si precisa che l'erogazione di tale indennità viene erogata dal Dirigente del settore competente su conforme proposta del dirigente comunale nominato Datore di lavoro, che previa verifica da parte del responsabile per la sicurezza e del medico competente in ordine a tutte le postazioni dell'Ente, accerta che ricorrono i presupposti in merito all'erogazione della precitata indennità. Inoltre, occorre che ogni Dirigente attesti sotto la propria responsabilità i periodi in cui il lavoratore utilizzi effettivamente un'attrezzatura munita di videoterminali in modo sistematico o abituale per almeno venti ore settimanali, dedotte le interruzioni, in condizioni di rischio.
- Prestazioni di lavoro che comportano l'utilizzo, come strumento di lavoro ordinario, di autoveicoli (es.: messi, autisti di rappresentanza e assistenti domiciliari);
- Prestazioni di lavoro rese in ambienti soggetti a forte tasso di inquinamento atmosferico, acustico elettromagnetico verificate dal medico competente e per le quali si rende necessaria la sorveglianza sanitaria, previa eventuale deduzione del dirigente interessato;
- Esposizione a rischi per svolgimento di attività manutentive e operative su impianti e reti.

Ai fini della liquidazione dell'indennità occorre che ciascun dirigente invii, all'inizio dell'anno, all'ufficio personale apposita dichiarazione motivata dalla quale risulti in modo chiaro la tipologia di rischio lavorativo, con riferimento all'elencazione sopracitata. Il dirigente è tenuto a comunicare il venir meno o la modifica della situazione di rischio.

Si stabilisce per tale indennità un importo di € 30,00 mensili in rapporto alla effettiva esposizione al rischio.

#### **Compenso per maneggio valori (rif. art. 17, secondo comma, lett. E)**

Le parti concordano che:

- l'indennità maneggio valori a favore dell'econo è fissata su base giornaliera in €. 1,55;
- al personale adibito in via continuativa a servizi che comportano maneggio di valori di cassa, ha diritto ad un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati nella seguente misura:
- da € 1,00 ad € 7.500,00, con una media mensile: €. 0,80;
- da € 7.501,00 ad € 15.000,00, con una media mensile: €. 1,15;
- da € 15.001,00 con una media mensile: €. 1,55.

#### **a) Turnazione**

Questo istituto, come previsto dall'art. 22 del CCNL 14.09.2000, viene riconosciuto al personale che svolge prestazioni lavorative a turnazione intese come effettiva rotazione del personale interessato nell'ambito di prestabilite articolazioni giornaliere del servizio.

Le suddette prestazioni lavorative, sono consentite all'interno di strutture operative con orario di servizio di almeno 10 ore giornaliere, e che comportano una rotazione ciclica del personale in modo che ci sia una distribuzione equilibrata e avvicendata dei turni.

La rotazione ciclica può essere cosi' identificata:

- 1 - giornaliera ( cambio giornaliero del turno)
- 2 - settimanale ( cambio settimanale del turno)
- 3 - altre tipologie che effettuano nel mese almeno dieci rotazioni di orario ( cambi di turno)

La corresponsione della suddetta indennità è legata alla effettiva prestazione del servizio e viene effettuata dietro presentazione, da parte del Responsabile di settore competente, di apposita certificazione nominale attestante il relativo diritto.

### b) Reperibilità

L'istituto di cui trattasi viene applicato per i servizi di cui al regolamento del servizio di pronta reperibilità approvato con deliberazione G.M. 82 del 9.6.2005.

Per lo stato civile ed il servizio cimiteriale, la reperibilità si svolge esclusivamente sia nei giorni festivi che domenicali attraverso la predisposizione in tempo utile di turni tra il personale addetto al servizio interessato seguendo un criterio di rotazione.

E' stabilito che il servizio di reperibilità per la protezione civile e la polizia municipale viene attivato in coincidenza con la chiusura degli uffici comunali.

Art. 9

Principi generali per la valutazione del personale, relativi alla cd. produttività.

La valutazione del personale non dirigente del comune di Modica rappresenta una componente fondamentale del rapporto di lavoro e si basa sulla valutazione delle prestazioni. Il sistema di valutazione rappresenta la base informativa per la gestione, l'incentivazione e lo sviluppo del personale dell'Ente.

In coerenza con le suddette caratteristiche, la valutazione del personale risponde ai seguenti principi generali:

- rendere il personale consapevole della rilevanza del proprio contributo professionale, in modo da consentirne un miglior orientamento verso gli obiettivi dell'ente e fornire un'opportunità di crescita individuale;
  - evidenziare eventuali esigenze formative individuali di supporto o d'integrazione della preparazione professionale
  - migliorare il livello generale di comunicazione interna
  - rappresentare occasione e stimolo per riflessioni e proposte generali relative ai piani formativi del personale.

Art. 10

## Criteri generali per l'incentivazione del personale

La gestione del salario variabile, con finalità incentivante, si basa sulla valutazione delle prestazioni, intese come apporto individuale del dipendente al conseguimento degli obiettivi di ente e di servizio di appartenenza, ovvero all'efficace espletamento delle azioni significative comunque riconducibili al servizio stesso.

Pertanto nel Comune di Modica la valutazione si articolerà su due livelli, misurando e valutando la performance individuale con riferimento agli obiettivi di ente nel suo complesso, delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola ed alle prestazioni dei singoli dipendenti. (Art.3 L.150/2009)

Livello 1. Quota legata al raggiungimento degli obiettivi di Ente e/o di settore;

Livello 2. Criteri connessi alla valutazione della performance individuale.

Gli obiettivi sono riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno (Art.5 lettera e, legge 150/2009).

Per specifici obiettivi si può prevedere una durata inferiore. Al fine di implementare la cultura della valutazione, le parti concordano sulla necessità di procedere a valutazioni periodiche in riferimento ad obiettivi di durata superiore con relativa liquidazione della quota parte degli obiettivi raggiunti.

Il livello di conseguimento degli obiettivi viene determinato in funzione della valutazione dei risultati connessi agli obiettivi medesimi, secondo il sistema di programmazione, monitoraggio e controllo dell'Ente

Con riguardo alla valutazione dei dipendenti, la prestazione fornita dal singolo viene apprezzata sia sotto il profilo del quantum dell'incidenza della stessa rispetto ai risultati ovvero alle azioni di servizio, che tenga conto delle capacità richieste in base alla categoria ed al profilo professionale di appartenenza - secondo fasce di giudizio (da valore massimo a valore minimo), sia sotto il profilo della quantità di lavoro espresso a tal fine rispetto alla quantità di lavoro atteso (espresso in termini percentuali).

A tale scopo, i dirigenti o, previo confronto con gli stessi, i responsabili diretti della valutazione, individuano, nell'ambito del sistema integrato di obiettivi ed azioni, le specifiche connotazioni, funzionali e/o operative, del contributo atteso dal singolo dipendente che costituiscono, pertanto, il riferimento posto alla base della successiva valutazione della sua prestazione.

La valutazione del grado raggiungimento degli obiettivi, come sopra descritta, rappresenta il presupposto tecnico per l'attribuzione del premio di merito individuale collegata ai risultati, che si compone, a sua volta, di una quota legata al raggiungimento degli obiettivi di ente e di una quota legata al raggiungimento degli obiettivi di settore.

In coerenza con quanto previsto nei commi che precedono, l'incentivazione del personale si fonda sui seguenti principi generali:

- rispondere a requisiti di trasparenza, equità e semplicità;
- stimolare un continuo miglioramento delle prestazioni individuali;
- promuovere un continuo riscontro "valutatore-valutato" in ordine al rapporto tra prestazione richiesta e prestazione resa, anche attraverso verifiche periodiche;
- assicurare una verifica superiore in caso di dissenso motivato sulla valutazione, da realizzarsi in tempi certi e congrui.

#### Art. 11

#### Criteri per la ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate destinate al merito

##### 1. Premiare le performance

Le parti concordano che le risorse annuali destinate al merito sono finalizzate a premiare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi dell'ente, nonché a premiare la performance individuale e organizzativa dell'ente connesse al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi.

##### 2. Divieto di distribuzione indifferenziata

Si concorda che è vietata la distribuzione in maniera indifferenziata o sulla base di automatismi di incentivi e premi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni previste dal sistema di misurazione e valutazione adottati dall'ente.

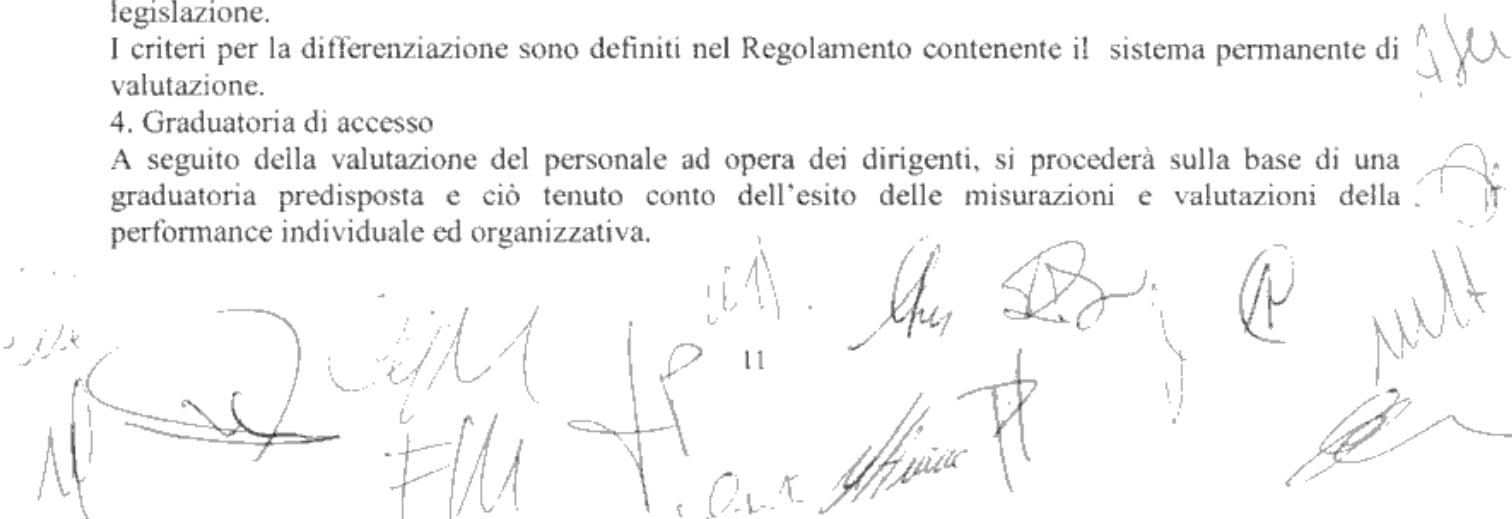
##### 3. Livelli di differenziazione

I criteri per la ripartizione delle risorse decentrate devono tener conto dei livelli di differenziazione delle valutazioni legate alla performance individuale e organizzativa prevista dalla vigente legislazione.

I criteri per la differenziazione sono definiti nel Regolamento contenente il sistema permanente di valutazione.

##### 4. Graduatoria di accesso

A seguito della valutazione del personale ad opera dei dirigenti, si procederà sulla base di una graduatoria predisposta e ciò tenuto conto dell'esito delle misurazioni e valutazioni della performance individuale ed organizzativa.



**Art. 11.1.**  
**Criteri generali delle metodologie di valutazione**

**1. Valutazione delle performance individuali**

Le prestazioni individuali (performance) saranno valutate in base al grado di raggiungimento dei risultati oltre che con riferimento ai comportamenti professionali e al rispetto dei compiti affidati oggetto dei mansionari dei lavoratori e relativi profili professionali. Gli obiettivi assegnati devono dimostrare di avere le caratteristiche previste dall'art. 5 del D.Lgs. n. 150/2009 ed i comportamenti devono dimostrare una adeguata espressione delle qualità ovvero un accrescimento professionale rispetto al profilo del lavoratore.

**2. Valutazione organizzativa**

Ai fini della ripartizione delle risorse in rapporto all'inserimento dei lavoratori nella graduatoria si dovrà tener conto anche dell'esito della valutazione della performance organizzativa

**3. Il processo valutativo può prevedere momenti di monitoraggio nel corso dell'anno prima della valutazione finale al termine dell'esercizio. L'esito della valutazione periodica deve essere inviato al Nucleo di Valutazione e alla Giunta. Il NdV dovrà provvedere ad accertare la coerenza tra le valutazioni finali, iniziali e periodiche.**

Le valutazioni espresse dai dirigenti attraverso un'adeguata scheda di valutazione, prima di essere inviate al NdV per l'eventuale inserimento in graduatoria, devono essere sottoscritte dal valutatore e dal valutato che può fare osservazioni in merito alla valutazione ricevuta. In caso di non condivisione dell'esito della valutazione può richiedere il contraddittorio facendone richiesta scritta e motivata al NdV.

**Art 12**  
**Lavoro straordinario e plurisettimanale**

Le parti concordano che la deroga al tetto massimo individuale di cui all'art. 14 del CCNL 1.4.1999 per motivate esigenze di assistenza agli organi istituzionali per un numero di dipendenti non superiori al 2% dell'organico è fissata in 250 ore annue per 11 mesi con una media quadriennale non eccedente le 12 ore (in aggiunta all'ordinario orario di lavoro di 36 ore).

Il limite individuale derogatorio di 250 può essere superato solo in presenza di casi eccezionali, forza maggiore, eventi particolari su attestazione expressa dell'organo istituzionale che ha richiesto la prestazione (art. 5 D.lgs.vo 66/2003).

Ferma restando la disciplina degli orari di apertura al pubblico e dei singoli servizi del Comune di Modica, al fine di evitare il ricorso improprio a prestazioni di lavoro straordinario, i Responsabili, previa puntuale periodica programmazione delle attività del/i servizio/i affidatigli, possono definire regimi di orario plurisettimanali.

A tal fine, ai responsabili di settore, previa puntuale periodica programmazione delle attività dei servizi affidatigli, è consentito, in relazione a ciclici, ovvero straordinari purchè prevedibili, picchi di attività dei servizi di competenza, modulare l'orario di servizio di tutti o parte dei propri collaboratori, tra le 24 e le 48 ore di lavoro settimanali, su base mensile e/o annuale, con la più ampia facoltà di articolazione nell'arco della giornata/settimana/mese, in relazione alle esigenze del servizio e delle attività programmate, fermo restando l'obbligo contrattualmente previsto delle 36 ore di lavoro settimanali su base annua dei singoli dipendenti a tempo pieno assegnatigli. Analogamente, ove possibile, il responsabile potrà procedere, con riguardo ai dipendenti a tempo parziale assegnatigli, fermo restando il limite orario contrattualmente stabilito nei singoli contratti di lavoro.

La durata media dell'orario di lavoro non puo' in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario con riferimento al periodo di mesi quattro stabilito dal D.lgs.vo 66/2003.

A.P.M.

A.T.

I singoli responsabili di settore dovranno comunque garantire la presenza contemporanea in servizio, sia numericamente che per tipologia delle attività di competenza, di personale in grado di fornire un servizio efficace ed efficiente all’utenza, sia esterna, durante gli orari di apertura al pubblico, che interna.

I responsabili di settore dovranno concordare con i propri collaboratori le concrete modalità di effettuazione delle prestazioni lavorative dei medesimi, settimanalmente e/o mensilmente, tenendo conto delle assenze programmate per congedo ordinario e, nei limiti del possibile, delle altre assenze impreviste e imprevedibili, in relazione al programma di attività del periodo.

Nel caso di attività per il cui svolgimento si rende necessaria la collaborazione di personale appartenente ad aree diverse, di competenza di più responsabili di aree, la programmazione delle predette attività avverrà di concerto ed, analogamente di concerto, interverranno le opportune conseguenti decisioni in merito agli orari plurisettimanali da autorizzarsi ai dipendenti interessati.

Ai responsabili di settore spetta le periodica verifica della funzionalità dei servizi affidatigli, le conseguenti ed eventuali opportune correzioni ed il rispetto dell’orario plurisettimanale dei propri collaboratori.

#### **Art. 13 Ripartizione Fondo annuo**

La ripartizione del fondo per il salario accessorio è stabilita secondo quanto contenuto nella tabella ALLEGATO A) – anno 2010.

#### **Art. 14 Clausole transitorie e di chiusura**

Stante il ritardo intervenuto nella stipulazione del presente CCDI, le parti danno atto che la disciplina di cui al presente CCDI in tema di indennità trova applicazione con riferimento al periodo 2010 ove sussistano le condizioni legittimanti.

Il presente CCDI sostituisce il precedente CCDI e gli accordi stralcio precedenti ove validi in quanto sottoscritti definitivamente in seguito a parere favorevole del collegio dei revisori dei conti, ed in seguito ad autorizzazione formale della giunta municipale, con successivo invio all’ARAN, risultanti da accordi certi conformi all’iter sancito dalla contrattazione e normativa nel tempo vigente.

Letto, approvato, sottoscritto  
Stipulato il 29 novembre 2011 in Modica.

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente della Delegazione Trattante:

*Dirigente I Settore – Dott.ssa Marzia Maria Sammito* *MMS*

I componenti parte pubblica:

*Segretario Generale – Dott. Ignazio Baglieri* *IB*

*Dirigente II Settore – Dott. Angelo Sammito*

*Dirigente III Settore – Dott. Angelo Carpanzano*

*Dirigente IV Settore – Ing. Carmelo Denaro*

*Dirigente V Settore – Ing. Giuseppe Patti*

*Dirigente VI Settore – Ing. Francesco Paolino*

*Dirigente VII Settore – Dott. Giovanni Pluchino*

*Dirigente VIII Settore – Avv. Giuseppe Puglisi*

Per le OO.SS.:  
UIL – FPL – Rizzone Ettore  
DICCOP – Amore Roberto  
Agosta Cesare  
Cannizzaro Pierluigi  
Cataudella Carmelo  
Contino Danilo  
Di Natale Massimiliano  
Di Raimondo Vincenzo  
Sammito Francesco  
Sammito Marco

.....

Dichiarazione congiunta n.1:

Le parti sollecitano l'Amministrazione a creare i presupposti amministrativi (PEG e PDO), finanziari, strumentali e a garantire le risorse umane e l'attivazione delle procedure per la funzionalità del Nucleo di Valutazione e della relativa struttura di supporto onde non compromettere l'attivazione degli istituti legati alla premialità.

Dichiarazione congiunta n. 2:

Le parti si impegnano a definire il CCDI per il 2011 inserendo, nella ripartizione del fondo per l'anno 2011 una quota destinata al merito non inferiore ad € 30.000,00.

Dichiarazione congiunta n. 3:

Le parti danno atto della necessità di una revisione della D.O. vigente e sollecitano in tal senso l'Amministrazione Comunale.

Per la Parte Pubblica:

Il Presidente della Delegazione Trattante:

Dirigente I Settore – Dott.ssa Marzia Maria Sammito

I componenti parte pubblica:

Segretario Generale – Dott. Ignazio Baglieri

Dirigente II Settore – Dott. Angelo Sammito

Dirigente III Settore – Dott. Angelo Carpanzano

Dirigente IV Settore – Ing. Carmelo Denaro

Dirigente V Settore – Ing. Giuseppe Patti

Dirigente VI Settore – Ing. Francesco Paolino

Dirigente VII Settore – Dott. Giovanni Pluchino

Dirigente VIII Settore – Avv. Giuseppe Puglisi

Per le OO.SS.:

UIL – FPL – Rizzone Ettore

DICCOP – Amore Roberto

Agosta Cesare

Cannizzaro Pierluigi

Cataudella Carmelo

Contino Danilo

Di Natale Massimiliano

Di Raimondo Vincenzo

Sammito Francesco

Sammito Marco

**ALLEGATO A****ONERI A CARICO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010**

TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI	€ 1.718.838,83
somme da utilizzare per emolumenti stabili	
progressione orizzontale	€ 547.460,20
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 318.326,77
n. 2 posiz. organizzative	€ 34.907,32
incremento indennità art. 6	€ 48.152,48
	<b>€ 948.846,77</b>
Disponibilità risorse stabili	€ 769.992,06
RISORSE VARIABILI	€ 157.700,91
	<b>€. 927.692,97</b>

**FONDO ANNO 2010 - Ripartizione risorse stabili e variabili disponibili.**

art. 36 c.1 cat. D Sez	86.987,25
art. 36 c.1 cat. C Sez	34.398,00
art. 36 c.1 cat D Uff	50.934,40
art. 36 c.1 cat C Uff	138.915,00
art. 36 c.1 cat B	7.938,00
art. 36 comma 2	25.401,60
turno	235.662,40
reperibilità	40.693,80
ord. Fest. e nott.	78.705,50
maggior. festiva	60.400,00
indennità asilo nido	9.019,01
ind. Ins art.6 ccnl/01	0,00
indennità di rischio	134.310,96
disagio	13.534,77
maneggio valori	2.251,40
posiz. organizz. Ris.	8.540,88
maggior. domenicale	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>927.692,97</b>
Progetti	0,00

# COMUNE DI MODICA

Provincia di Ragusa

## I SETTORE

Prot. n° 59856  
del 12 NOV. 2011

FAX

FAX

0932 521186

→ Al Collegio dei Revisori dei Conti  
SEDE

Epc Al Sindaco  
Al Presidente del Consiglio  
All'Assessore al Personale  
All'Assessore al Bilancio  
Al Segretario Generale  
LORO SEDI

**OGGETTO: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non  
dirigente del Comune di Modica. Preintesa sottoscritta in data 07.10.2011  
Riscontro nota prot. n. 59429 del 29.10.2011.**

In riscontro alla nota di cui all'oggetto avente come riferimento l'interno del Collegio il prot. n. 46 del 26.10.2011, si trasmette, in allegato, la relazione illustrativa tecnico-finanziaria prot. n. 37493 del 01.07.2011, inerente la preintesa Contrattuale del 16.06.2011 che si reputa, con la presente, di confermare integralmente in ogni sua parte anche con riferimento alla nuova preintesa del 07.10.2011 di cui, pertanto, deve intendersi parte integrante ai fini dell'istruttoria di codesto Collegio.

Infatti le modifiche introdotte nella preintesa del 07.10.2011 su direttiva della G.M. con delibera n. 191 del 29.09.2011, non alterano i profili economici e tecnico-finanziari della preintesa rispetto a quella stipulata in data 16.06.2011, trattandosi della sostituzione dell'O.I.V. con il Nucleo di Valutazione.

Tale sostituzione sarà oggetto di specifico adeguamento regolamentare nel rispetto delle vigenti disposizioni in materia di contenuto della spesa, di disciplina del merito, di costi di finanziamento del Nucleo e di adeguamento delle funzioni di tale Organo alle intervenute disposizioni di cui al Decreto leg.vo 150/2009 e al Decreto Leg.vo 141/2011.

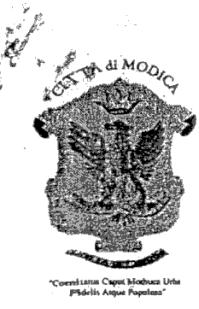
Pertanto, si trasmette, in allegato la relazione illustrativa tecnico-finanziaria prot. n. 37493 del 01.07.2011 relativa alla preintesa del 16.06.2011 da intendersi quale integralmente riferibile alla preintesa del 07.10.2011.

Tanto si trasmette per la determinazione di codesto Collegio.

Modica li, 02.11.2011

Il dirigente del II Settore  
dott. Angelo Sammito

Il dirigente del I Settore,  
dott.ssa Marzia Sammito



# CITTA' DI MODICA

Provincia di Ragusa



Prot. 37483 del 1 LUG. 2011

→ Al Collegio dei Revisori dei Conti

e p.c. All'Assessore al Bilancio  
Al Sig. Sindaco

Loro Sedi

## RELAZIONE ILLUSTRATIVA TECNICO FINANZIARIA, REDATTA AI SENSI DELL'ART. 4 DEL CCNL 22/01/2004, SULL'INTESA PRELIMINARE RIGUARDANTE IL "CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE RELATIVO AGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO PER L'ANNO 2010".

### 1. Contenuti e motivazioni delle scelte negoziali

In data 16 Giugno 2010 in sede di Commissione Trattante si è concluso il confronto negoziale finalizzato alla stipulazione del CCDI del personale dipendente non dirigente, adeguato alla contrattazione e legislazione intervenuta, nonché agli istituti del trattamento economico per l'anno 2010.

Preliminarmente si fa presente che la contrattazione si è caratterizzata per il numero di incontri e per il ritardo nella definizione a causa della complessità e dell'incertezza in ordine all'applicazione della normativa introdotta dal D.lgs.vo 150/09 con particolare riguardo agli aspetti relativi alle relazioni sindacali, al tipo di atti da adottarsi per la valutazione del merito e alla fissazione in sede decentrata dei criteri per la ripartizione e destinazione del fondo delle risorse decentrate destinate al merito nonché dei criteri generali delle metodologie di valutazione.

Non a caso, medio tempore, sono intervenute ben due circolari del DFP (7/2010 e 7/2011) che hanno chiarito in parte alcune delle predette questioni.

In ogni caso va rilevato che trattasi di CCDI adottato successivamente all'entrata in vigore del D.lgs.vo 150/09 e come tale a quest'ultimo dovranno rifarsi le metodologie di valutazione da adottarsi con apposito regolamento quale presupposto per la liceità dell'erogazione. Delle quote destinate al merito.

Proprio tale complessità e il conseguente ritardo, ha determinato per l'anno 2010 una non destinazione di risorse a tale ultimo fine e tuttavia, assume estremo rilievo la volontà delle parti di attivare il sistema premiante come risulta dalle seguenti dichiarazioni congiunte:

N.1: "Le parti sollecitano l'Amministrazione a creare i presupposti amministrativi (PEG e PDO), finanziari, strumentali e a garantire le risorse umane e l'attivazione delle procedure per la funzionalità dell'OIV e della relativa struttura di supporto onde non compromettere l'attivazione

*degli istituti legati alla premialità -secondo le indicazioni di CIVIT- e al D.lgs.vo 150/2009.*

N. 2:

*Le parti si impegnano a definire il CCDI per il 2011 inserendo, nella ripartizione del fondo per l'anno 2011 una quota destinata al merito non inferiore ad € 30.000,00.*

Va, ancora, evidenziato che il nuovo CCDI, che interviene a distanza di ben 11 anni dal precedente, ha disciplinato istituti di rilievo in relazione alle seguenti finalità secondo quanto previsto dagli artt. 40 e 40 bis del D.lgs.vo 165/2001 e smi, prevedendo “adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ed anche la concreta definizione ed applicazione di criteri improntati alla premialità, al riconoscimento del merito ed alla valorizzazione dell'impegno e della qualità della performance individuale” (vedasi artt. 3, 9, 10, 11 e 11.1 del CCDI).

Inoltre, il CCDI ha dettagliatamente focalizzato specifiche responsabilità differenziate per livelli di articolazione organizzativa al fine di razionalizzare il conferimento delle specifiche responsabilità nell'ottica della responsabilizzazione funzionale all'attività dell'ente e non a singoli atti.

Ancora, va rilevata l'introduzione del sistema del lavoro plurisettimanale quale strumento di razionalizzazione della gestione del personale (art. 12 del CCDI).

Di estrema rilevanza la clausola contenuta all'articolo 3 del CCDI che consente l'attivazione di tutta una serie di istituti fondamentali per la garanzia del regolare funzionamento dell'ente e dei servizi (... *Ai fini della salvaguardia della continuità dei servizi pubblici e tempestività nella quantificazione delle risorse destinate ad istituti disciplinati interamente dalla contrattazione nazionale o integrativa, le parti concordano di ritenere erogabili, nelle more della mancata stipulazione del ccdi relativo alla ripartizione del fondo annuale, nel rispetto dei criteri sopra individuati, tutti gli istituti di cui ai precedenti punti da 1) a 3), il lavoro straordinario e le indennità per specifiche responsabilità in quanto disciplinati direttamente ed interamente dal contratto nazionale e/o dal presente contratto decentrato ...).*

## **2. Utilizzo delle risorse decentrate per l'anno 2010**

Gli impieghi delle risorse decentrate relative all'anno 2010 sono definiti nell'ipotesi di CCDI.

Al testo del CCDI è allegato il prospetto relativo al Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2010, suddiviso in risorse stabili e risorse variabili con le relative modalità di utilizzo della parte stabile e variabile.

Per quanto riguarda le dinamiche della destinazione delle risorse, si evidenzia che:

- il Fondo risulta regolarmente costituito con determinazione n° 3036 del 18/10/2010 (**Allegato A**).
- il Collegio dei Revisori in data 28/09/2010 con nota n° 16, ha reso parere positivo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con riferimento alla costituzione del Fondo 2010 (**Allegato B**).

Tutto quanto sopra premesso, si ritiene che la preintesa sottoscritta dalle parti il 16 giugno 2010 risulti rigorosamente coerente con le direttive impartite dall'organo di direzione politica, , per tutti gli aspetti oggetto dell'accordo.

Per quanto concerne gli importi a carattere stabile di cui all'art. 31, comma 2, del CCNL 22/01/2004, si confermano gli impieghi relativi all'indennità di comparto per la quota parte a carico delle risorse decentrate, nonché alle indennità previste per il personale educativo dell'asilo nido ed insegnante, inoltre, non essendo stata attivata nel corso del 2010 una terza posizione organizzativa, risulta presente l'importo per solamente n. 2 Posizioni Organizzative come da regolamento approvato dalla G.M. con delibera n° 245 del 12/10/2009.

**ONERI A CARICO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2010**

**TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI**

somme da utilizzare per emolumenti stabili

progressione orizzontale	€ 547.460,20
INDENNITA' DI COMPARTO	€ 318.326,77
n. 2 posiz. organizzative	€ 34.907,32
incremento Indennità art. 6	€ 48.152,48

**€ 927.692,97**

Disponibilità risorse stabili	€ 769.992,06
RISORSE VARIABILI	€ 157.700,91

**€. 927.692,97**

E' di tutta evidenza che il fondo finanzia con quota di parte stabile ben l'83% delle destinazioni di parte variabile con ciò manifestandosi la sostenibilità dello stesso considerato che la destinazione potenziale per l'attivazione di istituti non automatici quali l'indennità per specifiche responsabilità e il merito, incidono per circa il 37 % della destinazione del fondo consentendo un margine di salvaguardia anche alla luce della recentissima circolare del MEF n. 12/2011 che ha chiarito il sistema di contenimento e riduzione delle risorse da destinarsi alla contrattazione integrativa a decorre dal 2011 in virtù della legge di stabilità 122/2010.

**FONDO ANNO 2010. - Ripartizione risorse stabili e variabili disponibili.**

art. 36 c.1 cat. D Sez	86.987,25
art. 36 c.1 cat. C Sez	34.398,00
art. 36 c.1 cat. D Uff	50.934,40
art. 36 c.1 cat. C Uff	138.915,00
art. 36 c.1 cat. B	7.938,00
art. 36 comma 2	25.401,60
turno	235.662,40
reperibilità	40.693,80
ord. Fest. e nott.	78.705,50
maggior. festiva	60.400,00
indennità asilo nido	9.019,01
ind. Ins art.6 ccnl/01	0,00
indennità di rischio	134.310,96
disagio	13.534,77
maneggio valori	2.251,40
posiz. organizz. Ris.	8.540,88
maggior. domenicale	0,00
<b>TOTALE</b>	<b>927.692,97</b>
Progetti	0,00

Quindi, a maggior ragione, il finanziamento di istituti stabili, è contenuto per l'appunto entro i limiti delle risorse decentrate stabili.

### 3. Contenimento della spesa di personale: concorso della contrattazione integrativa.

Com'è noto, l'art.1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni e come costituito dalla L. 122/2010, stabilisce che "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:  
a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;  
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;  
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. ...."

A tal proposito, va rilevato che per il 2010 non si è proceduto ad effettuare alcuna integrazione del fondo a carico del bilancio né in virtù di incrementi derivanti dal comma 2, o 5. dell'art. 15, del CCNL dell'1.4.1999, né in virtù di altri istituti contrattuali vigenti, e neppure in virtù del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale non dirigente del comparto regioni e autonomie locali biennio economico 2008-2009 in quanto non ricorrevano i presupposti per l'incremento delle risorse decentrate.

Modica, 16 giugno 2011.

Il Dirigente del I Settore  
Dott.ssa Marzia Maria Sammito

Il Dirigente Raggiatore Generale  
Dott. Angelo Sammito

5996

03 NOV. 2011

## COMUNE DI MODICA

Collegio dei Revisori dei Conti

Prot. n. 47 del 3 novembre 2011

Al Segretario Generale  
→ Dirigente I° Settore  
Dirigente Finanziario, II° Settore

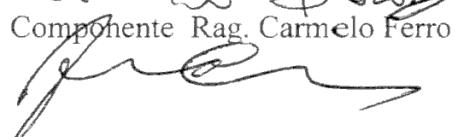
e.p.c. Presidente del Consiglio  
Assessore al Bilancio  
Sig. Sindaco

**Oggetto:** Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di lavoro del personale dipendente non dirigenziale anno 2011.

In riferimento all'oggetto in allegato, si trasmette il relativo parere.

Il Collegio dei Revisori dei Conti  
  
Presidente Dott.ssa Anna Maria Aiello

Componente Dott. Massimiliano Barone  


Componente Rag. Carmelo Ferro  


**COMUNE DI MODICA  
Provincia di Ragusa**

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE**

SULLA INTESA PRELIMINARE  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI  
LAVORO DEL PERSONALE DIPENDENTE NON DIRIGENZIALE

**ANNO 2011**

***L'ORGANO DI REVISIONE***

*Dott.ssa Anna Maria Aiello*

*Dott. Massimiliano Barone*

*Rag. Carmelo Ferro*

I sottoscritti dr.ssa Anna Maria Aiello (Presidente), rag. Carmelo Ferro (componente), dott. Massimiliano Barone (componente), Revisori dei Conti del Comune di Modica

Visto l'art. 40 del Decreto Legislativo n. 165 del 2001 ( Testo Unico Pubblico Impiego ), come modificato dall'art. 54 del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 ( Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni );

Visto l'art. 40, comma 3-bis, del DLgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 54 del D.Lgs. 150/2009, che ribadisce il carattere di "doverosità" della contrattazione integrativa e della sua "fisiologica" finalizzazione all'obiettivo del conseguimento di "adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici", incentivando l'impegno e la performance individuale e destinando a tal fine una quota prevalente del trattamento accessorio;

Visto l'art. 7, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 che obbliga al rispetto del principio di "corrispettività" infatti "*Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese*";

Visto l'art. 45, comma 3, del DLgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 57, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 150/2009 che stabilisce : "*i trattamenti economici accessori devono essere collegati:*

*a) alla performance individuale;*

*b) alla performance organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione;*

*c) all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute;*

Visto l'art. 45, comma 4, del DLgs n. 165/2001 che dispone "*i dirigenti sono responsabili dell'attribuzione dei trattamenti economici accessori*";

Visto l'art. 40-bis, del DLgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 55, comma 1, del D.Lgs. 150/2009 che dispone. "*il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelle derivanti dall'applicazione delle norme di legge con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti*";

Visto il decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" convertito in Legge n. 122/2010;

Vista la circolare n. 7 del 13 maggio 2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica



( Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 );

Vista la circolare n. 12 del 15 aprile 2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica ( Applicazione dell'art. 9 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante " Misure urgenti di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica" );

Visto l'art. 4 del CCNL 1 aprile 1999, e successive modificazioni ed integrazioni circa la corretta applicazione degli istituti economici evidenziati nell'ipotesi di contrattazione integrativa decentrata;

Visto l'art. 5 del CCNL del 1 aprile 1999, sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, circa la disciplina di tempi e procedure per la stipulazione del contratto collettivo decentrato integrativo;

Visto l'art. 17 del CCNL del 1 aprile 1999, modificato dall'art. 36 del CCNL 22 gennaio 2004, circa l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;

Visto l'art. 31 del C.C.N.L. del personale del comparto Regione-Autonomie locali quadriennio normativo 2002-2005, biennio economico 2002-2003, sottoscritto in data 22.01.2004, ove si stabilisce che le risorse finanziarie destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività vengono determinate annualmente dagli Enti;

Richiamati gli artt. 14, 15 e 17 del C.C.N.L. del personale del comparto Regione-Autonomie locali quadriennio normativo 1998-2001, biennio economico 1998-1999, sottoscritto in data 1.4.1999 che regolano la costituzione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente e il relativo utilizzo;

Richiamato il parere, trasmesso con nota n. 16 del 28 settembre 2010, nell'ambito del quale il Collegio ha espresso il proprio parere favorevole in merito al procedimento di costituzione del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2011;

Richiamato, altresì, il disposto di cui all'art. 239 del D.Lgs. 267/2000;

Preso atto di quanto stabilito dal CCNL 1.4.1999, art. 5, comma 5, come sostituito dall'art. 4 del CCNL del 22.1.2004 per il personale delle Autonomie Locali, che dispone che il Collegio dei Revisori dei Conti deve esercitare il controllo di compatibilità dei costi derivanti dalla contrattazione decentrata con i vincoli di bilancio prima di essere approvata dalla Giunta Comunale con propria delibera e precisamente constatato che l'ipotesi di Intesa preliminare riguardante il contratto collettivo decentrato integrativo del personale non dirigenziale, siglata dalle parti in data 7 ottobre 2011, con nota del 2 novembre 2011, prot. n. 59856, in riscontro alla richiesta del Collegio dei Revisori dei Conti, n. 46 del 26 ottobre 2011, acquisita al prot. dell'Ente al n. 59429 del 29 ottobre 2011, è stata confermata integralmente in ogni sua parte la relazione illustrativa del Responsabile finanziario, di cui alla preintesa contrattuale del 16 giugno 2011 e pertanto ritenuta parte integrante della nuova preintesa del 7 ottobre 2011;



Preso atto di quanto disposto dal comma 2-bis dell'art. 9 D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni, nella L. 30 luglio 2010, n. 122, recante "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", che a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;

Preso atto dell'accordo tra le parti, delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale, nell'intesa preliminare sottoscritta il 7 ottobre 2011, circa l'ammontare delle risorse decentrate che comporta una spesa pari ad euro 1.718.838,83, di cui euro 769.992,06 per risorse stabili, euro 157.700,91 per risorse variabili ed euro 948.846,77 per emolumenti stabili (progressione economica, posizioni organizzative, indennità di comparto);

Constatato che l'ammontare delle risorse decentrate, per l'anno 2011, deriva dalla applicazione dell'art. 15 del CCNL del 1.4.1999 e successive integrazioni e modificazioni come riportato nel parere favorevole in merito al procedimento di costituzione del fondo per l'anno 2010 e la compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli inerenti il bilancio di previsione 2011, approvato il ; rilevata la formale previsione dell'incremento circa la corretta applicazione delle risorse integrative si rileva che il relativo stanziamento dovrà essere destinato alla corresponsione degli incentivi solo dopo la intervenuta verifica del conseguimento di obiettivi di miglioramento e di innovazione dei servizi, correlati ad un aumento delle prestazioni del personale, come previsto dalla normativa vigente e dall'art. 11 del CCNL;

Constatato che l'intesa preliminare, siglata il 16 giugno 2011, non è stata autorizzata dalla Giunta in quanto con atto del 29 settembre 2011, n. 191, ha deliberato, per principi di "economicità e snellimento", di non costituire l'Organo Indipendente di Valutazione (OIV) e di mantenere il Nucleo di Valutazione;

Constatato che è stata siglata una nuova Intesa preliminare per l'anno 2011, siglata il 7 ottobre 2011, nella quale si è proceduto alla modifica dell'ipotesi di CCDI sostituendo le parole OIV con Nucleo di Valutazione;

Constatato che nell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo, siglato il 7 ottobre 2011, è stato inserito l'art. 14 (Clausole transitorie e di chiusura) il cui comma 1 dispone che le parti danno atto, stante il ritardo intervenuto nella stipulazione dell'accordo decentrato relativo alla distribuzione del Fondo Risorse Decentrate per l'anno 2010, che la disciplina del CCDI per l'anno



2011, in tema di indennità trova applicazione anche per l'anno 2010 ove sussistano le condizioni legittimanti;

Considerato che i dati relativi al fondo delle risorse decentrate sono stati inseriti nel conto annuale 2010 e che con la sottoscrizione del Presidente, il Collegio ha attestato la veridicità delle informazioni fornite e che:

- gli oneri della contrattazione integrativa sono stati previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente ( art. 40, comma 3 bis, D.Lgs. 165/2001);
- nella definizione delle risorse che finanziano il fondo, Tabella 15, l'Ente si è attenuto ai vincoli fissati dai CCNNLL;
- nell'utilizzo delle risorse indicate nella Tabella 15 del Conto annuale, l'Ente rispetta i vincoli di destinazione fissati dai CCNNLL.

Preso atto che la deliberazione della Commissione per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT) nella delibera n. 121/2010, ha ritenuto che “*rientri nella discrezionalità del singolo Comune la scelta di costituire o meno l'Organismo Indipendente di Valutazione*”;

Preso atto della Delibera n. 4/2011/SRCPIE/PAR della Corte dei Conti, Sezione regionale di Controllo per il Piemonte, che in applicazione delle norme di cui al Decreto Legislativo 150/2009 ha ritenuto che ;“*Gli enti territoriali, dunque, hanno la facoltà di dettare una propria disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance e dell'Organismo indipendente a ciò deputato, nel rispetto delle norme di principio espressamente indicate, tra le quali non è incluso il citato articolo 14, che disciplina costituzione e funzionamento dell'Organismo*”, atteso che in ordine “*all'applicazione di tali norme agli enti territoriali, l'art. 16, comma 1 prevede che “Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3”. E il comma 2 che: “Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1”. Il comma 3 contiene invece una norma transitoria: “Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.”*

Preso atto che l'art. 67, comma 11, del D.L. 112/2008, convertito nella L. 133/2008, prevede l'obbligo, per ciascuna Amministrazione, di pubblicare in modo permanente sul proprio sito

istituzionale la documentazione trasmessa all'Organo di Controllo in materia di contrattazione integrativa;

#### RILEVA CHE

In applicazione anche dei citati dettati normativi, l'Ente ha istituito uno spazio sul proprio sito istituzionale dedicato alla "Trasparenza, valutazione e merito" come indicato nella circolare 1/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

In tale spazio l'Ente pubblica tutti gli atti relativi alla contrattazione decentrata e le informazioni inerenti i tassi di presenza/assenza del personale, i dati relativi ai dirigenti ed alle posizioni organizzative, i codici disciplinari del personale, i documenti di programmazione e tutti gli altri dati ed informazioni previsti dalla normativa in materia,

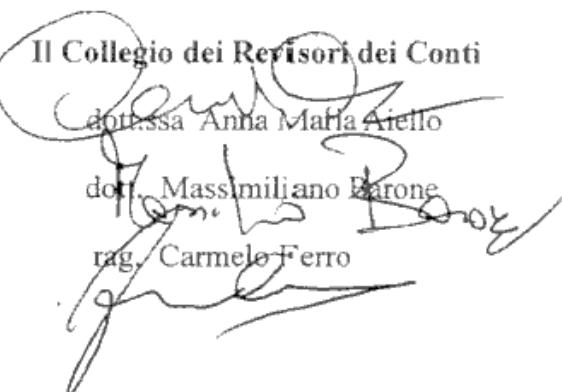
#### CERTIFICA

La compatibilità degli oneri contrattuali con i vincoli di bilancio (art. 40, D.Lgs. 165/2001) e la loro coerenza con i vincoli del CCNL (art. 40-bis, comma 1, D.Lgs. 165/2001).

Letto, confermato e sottoscritto.

Modica, 3 novembre 2011

Il Collegio dei Revisori dei Conti  
dott.ssa Anna Maria Aiello  
dott. Massimiliano Barone  
rag. Carmelo Ferro





**COMUNE DI MODICA**  
PROVINCIA DI RAGUSA



Prot. N. ....

del ..... Alleg. N. ....

## Copia Deliberazione Giunta Comunale

Data 22.11.2011

N. 228

**OGGETTO: CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE – DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2010 – APPROVAZIONE IPOTESI DI ACCORDO DEL 7 OTTOBRE 2011 ED AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

BILANCIO 2011				
<i>Tit</i>	<i>Sez.</i>	<i>Rubr.</i>	<i>Cap.</i>	<i>Art.</i>
MOVIMENTO CONTABILE				
Somma stanziata		£. ....		
Somma aggiunta		£. ....		
Somma dedotta		£. ....		
Somma disponibile		£. ....		
Impegni assunti		£. ....		
Amm. del pres.		£. ....		
Rimanenza disponibile		£. ....		
<b>Il Ragioniere Generale</b>				

L'anno duemilaundici (2011) addì **VENTIDUE**  
del mese di **NOVEMBRE** alle ore **14,00**  
nel Comune di MODICA e nella solita sala  
delle adunanze.

Convocata con appositi avvisi la Giunta  
Municipale di questo Comune si è riunita  
nelle persone dei Signori:

DOTT. BUSCEMA ANTONINO

AVV. FRASCA CACCIA ANTONINO

AVV. GIURDANELLA GIOVANNI  
DOTT. GAROFALO PAOLO  
GEOM. SPADARO GIOVANNI

SINDACO

Assessore Anziano delle sedute

Assessori

<b>IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO</b>	<b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b>
Vista la presente proposta di deliberazione Vista la Legge Regionale 11/12/1991 n° 48	Vista la presente proposta di deliberazione Vista la Legge Regionale 11/12/1991 n° 48
<b>ESPRIME</b>	<b>ESPRIME</b>
Parere <i>favorevole</i>	Parere <i>A Vosu</i>
Sotto il profilo della regolarità tecnica.	Sotto il profilo della regolarità contabile
Modica, 08/11/2011	Modica, 09/11/2011
Il Responsabile del Servizio Dott. ssa Marzia Maria Sammito <i>MMS</i>	Il Responsabile di Ragioneria <i>AA</i>
<b>IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA</b>	
Vista la presente proposta di deliberazione	
<b>ATTESTA</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Che il presente atto non prevede impegno a carico del Bilancio comunale</li> <li>• Che esiste la copertura finanziaria della spesa da impegnare al Cap.</li> </ul> <i>Ved. Intell</i>	
Modica,	
Il Responsabile di Ragioneria <i>AA</i>	

## LA GIUNTA

**PRESO ATTO** che:

- l'art. 15 del C.C.N.L. - Comparto Regioni - Autonomie Locali - 1998/2001 disciplina il finanziamento per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività;
  - l'art. 17 del C.C.N.L. detta la disciplina per l'utilizzo del fondo costituito ai sensi del precedente art. 15;
  - il comma 1 dell'art. 4 del C.C.N.L. - Comparto Regioni - Autonomie Locali – 1998/2001 stabilisce che gli enti locali stipulano il contratto collettivo decentrato integrativo utilizzando le risorse di cui all'art. 15 nel rispetto della disciplina dell'art. 17;
  - il comma 2 del medesimo articolo stabilisce le materie oggetto della contrattazione integrativa;
  - il comma 5 sempre dello stesso articolo stabilisce che i contratti decentrati non possono essere in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti nazionali o comportare oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal C.C.N.L.;
  - l'art. 5 del medesimo C.C.N.L. 1998/2001, così come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22 gennaio 2004, definisce i tempi e le procedure per la stipula ed il rinnovo dei contratti decentrati;
  - con determinazione n. 3036 del 18.10.2010 è stato costituito il fondo per le risorse decentrate per l'anno 2010 da destinare per il pagamento delle indennità accessorie, quali turno, rischio, disagio, reperibilità, maneggio valori, responsabilità di particolari categorie di lavoratori, e del compenso per specifiche responsabilità nella misura fissata dalla contrattazione nazionale, dei progetti e P.O..
  - con nota prot. 16 del 28.09.2010 il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso parere favorevole sulla costituzione del fondo per l'anno 2010;
  - con delibera della G.C. n. 337 del 21.12.2010 e succ. n. 191 del 29.09.2011 sono state impartite dall'organo di direzione politica le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative con le OO.SS ed RSU ai fini della conclusione delle trattative sul CCDI;
- CHE**, tuttavia, nonostante la parte pubblica abbia condotto le trattative nel rispetto dei principi amministrativi di correttezza e buona fede, a causa della mancata condivisione da parte dei sindacati

della proposta di parte pubblica, non è stato possibile pervenire ad un accordo conclusivo nell'anno 2010;

**CONSIDERATO** che le delegazioni trattanti di parte pubblica e sindacale hanno proseguito le trattative nel corso dell'anno 2011 concludendole in data 7 ottobre 2011, con la sottoscrizione dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente e della Destinazione Fondo risorse decentrate per l'anno 2010;

**PRECISATO** che tale ipotesi in data 10 ottobre 2011 prot. n.54943 è stata trasmessa al Collegio dei Revisori, corredata da apposita relazione illustrativa tecnico finanziaria, ai fini del controllo sulla compatibilità dei relativi costi con i vincoli di bilancio, propedeutico al rilascio da parte della Giunta Comunale quale organo di governo dell'Ente, dell'autorizzazione alla sottoscrizione del definitivo Contratto collettivo decentrato integrativo ad opera del presidente della delegazione di parte pubblica;

**DATO ATTO** che l'Organo di Revisione, con nota prot. 59996 del 03 Novembre 2011, ha trasmesso parere n. 47 del 03 - 11 - 2011, favorevole sull'ipotesi sottoscritta;

**RITENUTO** necessario quindi autorizzare il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica, alla sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente e della Destinazione Fondo risorse decentrate per l'anno 2010;

**VISTI** i pareri favorevoli espressi, dai dirigenti responsabili, sulla regolarità tecnica e finanziaria riportati in margine alla presente deliberazione;

**VISTO** l'OREL;

**VISTA** la legge regionale n. 48/91;

**A voti** unanimi favorevoli nei modi di legge.

## DELIBERA

1) di **APPROVARE** l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale non dirigente e della Destinazione Fondo risorse decentrate per l'anno 2010 sottoscritto fra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale in data 7 ottobre 2011, facente parte integrante e sostanziale del presente atto, quale *allegato A*;

2) di **AUTORIZZARE** il Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, alla sottoscrizione definitiva di detto contratto nel testo costituenti l'ipotesi di cui al punto 1);

3) di **DARE ATTO** che gli oneri relativi al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2010 sono coperti con le disponibilità esistenti sugli interventi di cui al Cap.40/50 del bilancio 2010 e per l'anno 2011 successivamente alla costituzione del Fondo a valere sul Cap.40/50 del Bilancio 2011 in corso di formazione;

4) di **PRECISARE** che copia del definitivo contratto collettivo decentrato integrativo dovrà essere trasmesso in copia all'ARAN ed al CNEL, entro cinque giorni dalla sottoscrizione medesima;

5) di **PRECISARE** che il livello di attuazione del contratto sarà costantemente verificato dall'Amministrazione in contraddittorio con le OO.SS. interne;

6) di **DICHIARARE** la presente deliberazione, ad unanimità di voti, di *immediata esecuzione*, stante l'urgenza di provvedere.

Letto, approvato e sottoscritto

SINDACO

*F.to Dott. Buscema Antonino*

L'Assessore anziano della seduta

*F.to Avv. Frasca Caccia Antonino*

Il Segretario Generale

*F.to Dott. Baglieri Ignazio*

---

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la deliberazione ad oggetto :

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PERSONALE NON DIRIGENTE –  
DESTINAZIONE FONDO RISORSE DECENTRATE PER L'ANNO 2010 – APPROVAZIONE IPOTESI  
DI ACCORDO DEL 7 OTTOBRE 2011 ED AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE**

è stata pubblicata sul sito informatico dell'Ente dal 24/11/2011 al 08/12/2011 e senza opposizioni  
N. Albo Informatico .....

Modica, li .....

UFFICIO  
RETE CIVICA

**Il Segretario Generale**

---

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo

Modica, li .....

**Il Segretario Generale**

---