COMUNE DI SAN TEODORO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

IPOTESI DI ACCORDO - PARTE ECONOMICA 2019

L'anno **duemilaventicinque,** addì **diciassette** del mese **febbraio** alle ore 15,51 e seguenti, a seguito di convocazione prot. 688 del 14 febbraio 2025, si sono riuniti

per la parte pubblica:

per la parte sindacale: OO.SS. Territoriali:

- _____ - CSA;
- _____ - CISL-FP;
- _____ - FP CGIL;

RSU: _____

per la sottoscrizione dell'allegata ipotesi contratto collettivo decentrato integrativo, predisposto ai sensi dell'art. 8, del CCNL del 16.11.2022.

Prende la parola il Sig Giuseppe Cardenia, in rappresentanza del CSA, il quale dichiara:
"Il CSA, nell'affermare e portare avanti la propria azione sindacale nell'interesse prioritario ed

esclusivo del personale interessato, bandendo ogni forma di strumentalizzazione che possa deviare attenzione dalla materia trattata, prende atto, a seguito dell'introduzione dei lavori fatta dal Presidente della delegazione trattante, convocata nella seduta odierna, che solo oggi sussistono le condizioni e i presupposti per procedere alla sottoscrizione del contratto oggetto della convocazione, stante che sono stati esitati favorevolmente gli atti propedeutici, come il parere dei Revisore dei conti e l'autorizzazione della Giunta Comunale alla sottoscrizione, atti che non erano stati prodotti nella precedente convocazione e che hanno motivato l'aggiornamento dei lavori alla data odierna".

Il Presidente prende atto dell'assenso unanime dei presenti sulla sottoscrizione definitiva del contratto integrativo decentrato – parte economica –per l'anno 2019.

Alle ore 17,01, esauriti i punti all'o.d.g., si chiude il tavolo di contrattazione.

PREMESSA

La presente ipotesi di contratto collettivo decentrato, in riferimento alle materie demandate dal CCNL del Comparto Funzioni Locali alla contrattazione decentrata integrativa a livello di ente, ha l'obiettivo di definire principi e criteri che rafforzino le scelte in materia di gestione dello sviluppo del personale già operate in sede di contrattazione nazionale e tendenti a:

1) costituire una forte spinta motivazionale per i dipendenti;
2) collegare in maniera molto stretta i trattamenti economici accessori, anche diversificati, ad:

– effettivi incrementi di produttività;
– oggettivi miglioramenti nei livelli di qualità delle prestazioni;
– affidamento di compiti e funzioni che esaltino autonomia e responsabilità dei dipendenti.

In tale logica quindi si sviluppa anche la contrattazione decentrata del Comune, che si basa sui seguenti principi:

1) finalizzazione delle risorse economiche a disposizione per promuovere effettivi e significativi miglioramenti di efficacia e di efficienza dell'Ente e di qualità dei servizi istituzionali mediante la realizzazione di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali – quantitativo dei risultati (Art. 17, comma 1, CCNL 01/04/1999 ed art. 68 del CCNL del 21/05/2018), nonché attraverso l'introduzione stabile di corresponsione di compensi correlati al merito ed all'impegno di gruppo e/o individuale, secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione. (art. 37 del CCNL del 22.1.2004 e D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs 75/2017 e s.m.i.);

2) corrispondenza tra organizzazione dei servizi, finalizzata a conseguire evidenti e rilevabili miglioramenti quali-quantitativi dell'azione dell'Ente secondo criteri di innovazione, efficienza, efficacia ed economicità.

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

TITOLO I

CAMPO DI APPLICAZIONE, DURATA, DECORRENZA E TERMINI

Art. 1
Campo di applicazione

Il presente contratto si applica al personale dipendente dell'amministrazione con rapporto di lavoro a tempo indeterminato; esso è finalizzato al contemperamento tra le esigenze organizzative, la tutela dei dipendenti e la salvaguardia dell'interesse dell'utenza.

Per tali fini, la Parte Pubblica e la Parte Sindacale sono impegnate, nel reciproco rispetto e nell'esercizio responsabile dei diversi ruoli, ad intrattenere corrette relazioni sindacali, attraverso l'attivazione di tutti gli istituti contrattuali, con le modalità e nei tempi previsti.

Art. 2
Durata, decorrenza, termini

1. Il presente contratto per la parte economica ha validità **per l'anno 2019.**
2. Il contratto collettivo decentrato integrativo conserva la propria efficacia fino alla stipulazione del successivo.
3. Gli effetti giuridici decorrono dalla data di sottoscrizione definitiva del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro.
4. Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo di Lavoro ha valore di legge tra le parti stipulanti, secondo quanto dispone il Codice civile.
5. Gli effetti giuridici ed economici del presente contratto hanno decorrenza dal giorno successivo alla sua stipulazione 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.
6. 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.
7. Il presente accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizza-zione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini. *(art. 7 del CCNL 21.5.2018)*
8. Il presente contratto si basa sui seguenti principi:
   -aumentare il livello di responsabilizzazione individuale ed il grado di coinvolgimento nei processi di miglioramento dell'ente assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dall'Amministrazione è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti;
   - coniugare le esigenze di valorizzazione delle persone ed il miglioramento dei risultati per l'Ente;
   - perseguire le politiche tese alla ricerca di un più stretto collegamento fra contributi individuali e/o di gruppo e sistema degli incentivi.

ART. 3

Interpretazione autentica delle clausole controverse

1. Le pubbliche amministrazioni non possono sottoscrivere in sede decentrata contratti collettivi in contrasto con i vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Le clausole difformi sono nulle e non possono essere applicate. (art. 40, comma 3 bis del D.lgs 165/01);
2. Le clausole relative all'applicazione degli specifici istituti contrattuali relativi al trattamento economico dei lavoratori in contrasto con disposizioni imperative di legge o di CCNL vigenti sono date come non apposte e automaticamente sostituite da queste ultime;
3. Nel caso in cui sorgano controversie sull'interpretazione di legittime clausole contenute nel presente contratto le parti si incontrano entro trenta giorni a seguito di specifica richiesta formulata da uno dei sottoscrittori per definire consensualmente il significato. L'eventuale accordo d'interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della vigenza la clausola controversa.

TITOLO II

RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE RISORSE FINANZIARIE

ART. 4
Criteri generali per la destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse destinate all'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività (ex art. 79 del CCNL del 16 novembre 2022) sono determinate annualmente dall'Amministrazione e oggetto di confronto con le OO.SS.

Art. 5
Utilizzo delle risorse stabili

1. Le risorse stabili complessivamente definite per il 2019 vengono utilizzate secondo quantostabilito nella riunione tenutasi in data 8/7/2024 presso la sede municipale.
2. Il LED e progressioni orizzontali anni precedenti fino al 2018 ammontano ad €. 31.891,34.
3. La eventuale parte residua del fondo sarà utilizzata per retribuire le successive progressioni orizzontali.
4. L'avanzo d'amministrazione vincolato allegato A/2 del conto Consuntivo 2019 per il Fondo produttivita'/trattamento accessorio risulta di €. 37.431,08

TABELLA QUANTIFICAZIONE RISORSE ANNO 2019

Risorse stabili anno 2019	**37.431,08**
Risorse destinate per progressione orizzontali anno 2019	**16.789,89**
Parte residua del fondo da utilizzare a successive progressioni orizzontali	**20.641,19**

TABELLE RIPARTIZIONE RISORSE STABILI

ISTITUTI TRA CUI RIPARTIRE LE RISORSE		
Fondo progressione orizzontale anno 2019		**16.789,89**

Art. 6
Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali

1. Ai sensi dell'art. 34, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dell'art. 68 del CCNL del 21/05/2018, le risorse economiche già destinate alla P.E.O. all'interno della categoria sono interamente a carico del fondo.

Art. 7
Utilizzo delle risorse stabili per il finanziamento dell'indennità di comparto

1. Parte delle risorse stabili sono destinate alla corresponsione, per l'anno 2019, dell'indennità di comparto secondo la disciplina dell'art. 33 e per gli importi indicati in tabella D del CCNL del 22.01.2004, confermata dall'art. 68, comma 1, del CCNL del 21/05/2018. Non sono da imputare al fondo in parola le risorse destinate alla corresponsione dell'indennità di comparto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato.

2. Nel caso di progressioni verticali effettuate a seguito dell'entrata in vigore del CCNL del 22.1.2004 grava sul fondo in parola il costo dell'indennità di comparto relativo alla categoria professionale di provenienza e non quello del nuovo inquadramento.

Art. 8
Progressione economica orizzontale all'interno delle categorie

1. La progressione economica all'interno della categoria è attribuita in modo selettivo, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.
2. Partecipa alle selezioni per le progressioni economiche il personale assunto con contratto a tempo indeterminato, in possesso dei requisiti stabiliti dall'apposito regolamento attuativo del Titolo III° del CCNL del 21/05/2018.
3. Il personale appartenente ad ognuna delle categorie presenti all'interno dell'Ente ,A, B, C, D, è inserito in una graduatoria in base al punteggio riportato, secondo il regolamento approvato con apposita deliberazione di G.M. n 5 del 29/01/2025 che stabilisce i criteri di selezione.

Art. 9
Criteri generali delle metodologie di valutazione

1. Le parti concordano nel ritenere che il sistema di valutazione delle prestazioni è questione centrale nel processo di evoluzione del rapporto di gestione del personale e input imprescindibile per le Amministrazioni Locali. La politica di valutazione delle prestazioni dei dipendenti è dunque strategia fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi e della rispondenza del modo di lavorare alle prestazioni attese. Le finalità che si dovranno perseguire dovranno essere principalmente le seguenti:
- condurre i dipendenti a percepire la valutazione come momento di valorizzazione (e non di controllo) che, in qualità di strumento premiante, aiuta a favorire l'implementazione di un sistema meritocratico che vuole una correlazione diretta fra prestazione e retribuzione;
- consegnare agli Organi dell'Ente informazioni comparabili e verificabili in merito all'andamento
- sviluppare in maniera positiva e innovativa l'offerta di servizi all'utenza.

Le parti si impegnano ad attualizzare il "Sistema di valutazione permanente. Metodologia applicativa della valutazione delle prestazioni" alle sopravvenute innovazioni legislative in materia al fine di procedere a nuove forme di attivazione di progettualità incentivante e di erogazione della produttività.

Per la parte pubblica.

Per la parte sindacale

CISL FP

CSA

R.F.P. CGIL

COMUNE DI SAN TEODORO

PROVINCIA DI MESSINA

Relazione tecnico-finanziaria Anno 2019

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali, è stato quantificato dall'Amministrazione con determinazione n. 129/2024. nei seguenti importi:

1. Le risorse stabili complessivamente definite per il 2019 vengono utilizzate secondo quanto stabilito nella riunione tenutasi in data 8/7/2024 presso la sede municipale.
2. Il LED e progressioni orizzontali anni precedenti fino al 2018 ammontano ad €. 31.891,34.
3. La eventuale parte residua del fondo sarà utilizzata per retribuire le successive progressioni orizzontali.
4. L'avanzo d'amministrazione vincolato allegato A/2 del conto Consuntivo 2019 per il Fondo produttivita'/trattamento accessorio risulta di €. 37.431,08

TABELLA QUANTIFICAZIONE RISORSE ANNO 2019

Risorse stabili anno 2019	**37.431,08**
Risorse destinate per progressione orizzontali anno 2019	**16.789,89**
Parte residua del fondo da utilizzare a successive progressioni orizzontali	**20.641,19**

TABELLE RIPARTIZIONE RISORSE STABILI

ISTITUTI TRA CUI RIPARTIRE LE RISORSE		
Fondo progressione orizzontale anno 2019		**16.789,89**

- Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del Fondo stabili;

Le risorse stabili ammontano a € 37.431,08 le destinazioni di utilizzo per le progressioni in orizzontali , giusta determinazione n 129/2024 . Il fondo delle risorse decentrate nell'anno 2019 in complessivi €. 37.431,08 comprensivi di oneri riflessi ed IRAP.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;
Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL e la parte di produttività è erogata in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D.Lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione .

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Per l'anno in corso è *prevista* l'effettuazione di progressioni orizzontali.

- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

- Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate ad un solo capitolo di spesa, precisamente il cap. 6411 codice 01.11-1.01.01.02.999., quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

- Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2016 risulta rispettato.

- Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con determinazione n. 129 del 31/12/2024 è impegnato al capitolo 6411 codice 01.11-1.01.01.02.999 dell'esercizio provvisorio 2025 esigibilità 2024.

Sulla base di quanto stabilito dall'allegato 4/2 del D. Lgs 118/2011, gli impegni sui capitoli di spesa relativi al **trattamento economico accessorio di sola parte stabile** per il personale dipendente, verranno formalizzati con successivi atti a seguito della sottoscrizione della contrattazione decentrata integrativa parte economica.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA