



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

L.R. 15/2015 - già Provincia Regionale di Enna

C.F. 80000810863 – Tel. 0935.521111

SETTORE I

“AFFARI GENERALI, RISORSE UMANE, ATTIVITA’ SOCIO-ECONOMICHE E CULTURALI”

DIRENTE AD INTERIM Salvatore Pignatello

e-mail: affarigeneralepersonale@provincia.enna.it

SERVIZIO 4 - ORGANIZZAZIONE E RECLUTAMENTO DEL PERSONALE - SOCIETÀ PARTECIPATE

Responsabile: Dott. Daniela Rizzuto - Tel 0935/521205 –

e-mail sviluppo daniela.rizzuto@provincia.enna.it

OGGETTO: RELAZIONE ILLUSTRATIVA SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - AREA DEI LIVELLI (Circolare MEF-RGS n.25 del 19/07/2012)-ANNO 2020.

Il dipartimento della RGS, ai sensi dell'articolo 40 del Decreto Legislativo n.165/2001, d'intesa con il dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto gli schemi standard di relazione tecnico-finanziaria e relazione illustrativa che dovranno essere allegati ai contratti integrativi e che dovranno essere pubblicati in modo permanente sui rispettivi siti istituzionali al fine di assicurare trasparenza ed informazione sugli atti relativi alla specifica contrattazione.

La presente relazione è stata predisposta in coerenza con la Circolare in oggetto e accompagna la bozza di ipotesi dell'accordo annuale economico-finanziario - Area dei Livelli siglato in data 30/11/2020

Modulo 1.: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della Legge.

Data sottoscrizione e modalità di svolgimento della seduta	30/11/2020 seduta tenutasi in videoconferenza con registrazione depositata agli atti e votazione espressa per chiamata.
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha validità per l'anno 2020
Composizione della Delegazione Trattante	La delegazione trattante è composta: Per la parte pubblica dal: Presidente – Dott. Salvatore Pignatello – Segretario Generale Componenti: Dr. Guarrera Gioacchino –Dirigente Contabile Ing. Grasso Giuseppe - Dirigente Tecnico
	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-CISL-UIL-CSA Regioni Autonomie Locali
	Firmatari dell'ipotesi di accordo decentrato: Per la parte pubblica Presidente Dott. Salvatore Pignatello – Segretario Generale Dr. Guarrera Gioacchino –Dirigente Contabile Ing. Grasso Giuseppe - Dirigente Tecnico Per la parte Sindacale CGIL La Valle Giovanni CISL Privitera Loredana (su delega) UIL Bombara Salvatore (su delega) RSU: Politi Basilio, Scoto Andrea, Di Leonforte Salvatore, Magonza Carolina, Alleruzzo Nicola.

	Soggetti destinatari	Tutto il personale dei livelli dipendente dell'Ente.
	Materie trattate dal contratto integrativo (Descrizione sintetica)	L'ipotesi di accordo decentrato economico tratta e definisce le poste di destinazione del fondo per come costituito con Determinazione Dirigenziale n. 479/2020, e con Determinazione Dirigenziale n. 1801/2020, nell'anno 2020. In particolare sono state contrattate le risorse relative agli istituti della reperibilità, indennità condizioni di lavoro, indennità di responsabilità, indennità di funzione, performance organizzativa ed individuale. Si ritiene di dover precisare che, come meglio specificato nella relazione tecnico finanziaria, non sono state oggetto di contrattazione le risorse storiche e le risorse a destinazione vincolata. L'accordo, inoltre, apporta alcune modifica al CCDI normativo, in materia di performance, condizioni di lavoro e percentuale per le PEO.
Rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno relativo alla certificazione dello stesso da allegare alla Relazione illustrativa.	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei revisori dei conti del Libero Consorzio Comunale di Enna che certificherà ai sensi dell'art. 40, co. 3 sexties e 40 bis del D.Lgs n.165/2001, la compatibilità dei contenuti dell'accordo decentrato integrativo economico con i vincoli di Legge e di Bilancio.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	La presente relazione sarà trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna per la certificazione di competenza, in ordine alla compatibilità dei costi del CCDI e in ordine al controllo sulla compatibilità legislativa e contrattuale dello stesso CCDI e successivamente il parere sarà allegato alla presente per la pubblicazione ai sensi di quanto disposto dal D.lgs n.33 del 14/03/2013. Questo Ente ha adottato il piano provvisorio degli obiettivi e della performance per l'anno 2020, con Delibera del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n. 41 del 07/10/2020. In particolare, si evidenzia che sono pubblicati nella sezione "Amministrazione trasparente" fra gli altri, i seguenti atti: piano degli obiettivi, il nominativo ed il curriculum del Nucleo di Valutazione, il piano della Performance, i curricula dei Dirigenti redatti in conformità al vigente modello europeo, la retribuzione dei Dirigenti, etc.
---	---

Modulo 2: Illustrazione dell'articolato del contratto decentrato integrativo

ISTITUTO CONTRATTUALE	CCDI NORMATIVO DEL 27/12/2019 E SS.MM.II.	COMPATIBILITÀ' LEGISLATIVA E/ CON CCNL VIGENTI
Performance organizzativa ed individuale	Art.24 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.	Art.40 e seguenti, del D.Lgs n.165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art.68, comma 2, lett. a) e b) del CCNL 21/05/2018
Reperibilità	Art.11 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.	Art.40 e seguenti, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 24 del CCNL 21/05/2018
Indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori)	Art.21 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.	Art. 40 e seguenti, del D. Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D. Lgs n. 150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017.

		Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018
Indennità di Responsabilità	Art.22 e Art. 23 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.	Art. 40 e seguenti, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art.70 quinquies, c.1 e c.2, del CCNL 21/05/2018
Indennità di Funzione	Art.18 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.	Art. 40 e seguenti, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art.56 sexsies del CCNL 21/05/2018
P.O.	Art. 4 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.	Art. 40 e seguenti, del D.Lgs n. 165/2001 per come modificato ed integrato dal D.Lgs n.150/2009 e dai D.lgs n.74 e n.75 2017. Art. 13 e seguenti del CCNL 21/05/2018

Modulo 2 - Lettere d) e) f)

Illustrazione sintetica sulla applicazione della meritocrazia e della premialità

d) Illustrazione sintetica dei criteri che presiedono alla erogazione della indennità di produttività.

1. Il Libero Consorzio Comunale di Enna, in adempimento alle disposizioni dettate dal D.Lgs. 150/2009 così come modificato dal Dlgs n. 74/2017, ha posto in essere un percorso finalizzato ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei Servizi correlando gli istituti premianti al merito e all'impegno individuale e di gruppo.
2. L'erogazione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale dei dipendenti del Libero Consorzio Comunale di Enna è disciplinata dai principi generali sanciti dall' art. 24 del vigente C.C.D.I., nel rispetto dei quali è stato elaborato il vigente regolamento in materia, approvato, previa informativa ai sindaci, con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020.
3. Il sistema incentivazione della performance organizzativa ed individuale ha la finalità di realizzare effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa e nella qualità dei servizi resi e costituisce un'impostazione incentivante dell'attività lavorativa, tendente a legare la percezione del compenso di performance al raggiungimento di obiettivi predeterminati, tenendo anche conto del valore della prestazione resa.
4. Il predetto sistema coinvolge l'attività di tutti i dipendenti in servizio, sia a tempo pieno sia in part- time sia temporaneamente in comando da altre amministrazioni sia in distacco sindacale.
5. Le valutazioni delle prestazioni e dei comportamenti professionali, per ciò che concerne i singoli dipendenti, si riferiscono all'attività svolta nell'ambito dell'orario di lavoro contrattualmente previsto.
6. L'incentivazione della produttività e della performance organizzativa ed individuale deve realizzarsi attraverso la corresponsione di un compenso correlato sia alla performance organizzativa dell'ente, sia alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, sia al raggiungimento degli obiettivi dell'unità organizzativa.
7. E' previsto che il 20% del compenso complessivo di performance (quota A) sia correlato alla performance organizzativa dell'ente (di cui fino a 10 punti correlati all'andamento degli indicatori della condizione dell'ente e fino a 10 punti per la performance organizzativa ed individuale del dirigente di riferimento); il 40% del compenso complessivo di performance (quota B) alla valutazione delle competenze professionali e dei comportamenti organizzativi dei dipendenti, ed il rimanente 40% della somma (quota C) alla performance individuale attraverso la valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo; il tutto secondo i criteri e le modalità stabilite dal vigente regolamento in materia, approvato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri della G.P. n.52 del 18/11/2020, a cui si rinvia.

e) L'attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

Premesso che:

- in data 29/07/2020 è stato siglato l'accordo riguardante la modifica al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Normativo, sottoscritto il 27/12/2019, al fine di dare completa operatività agli istituti contrattuali innovativi del medesimo Contratto.
- in data 30/11/2020 è stato siglato l'accordo relativo alla destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2020, ex Artt. 67 e 68 del CCNL 21/05/2018.

Si da atto che:

1. A decorrere dall'anno 2020, parte delle risorse certe, stabili e continuative del Fondo risorse decentrate, per un importo complessivo di € 60.000,00, è stata destinata al finanziamento delle posizioni organizzative, nell'osservanza di quanto previsto dagli artt. 13 e segg. del vigente CCNL Enti Locali 2016/2018 e tenuto conto di quanto disposto dall' art. 4, comma 5, del vigente C.C.D.I. di questo Libero Consorzio. Come previsto dall'art. 15, comma 5 del CCNL del 21/05/2018, il predetto importo, destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, sarà corrisposto a carico del bilancio dell'Ente, una volta che le risorse relative alimenteranno, dal presente esercizio e per quelli successivi, apposito stanziamento in bilancio. Ai fini dell' attivazione dell' istituto, si è tenuto conto della richiesta di confronto prodotta, in merito, dalle organizzazioni sindacali, giusta nota prot. n. 18195 del 23/11/2020 e dell'esigenza di conseguire una maggiore efficace, efficiente ed incisiva ripartizione dei compiti ed attuazione degli indirizzi dell'Esecutivo, soprattutto alla luce della imminente riorganizzazione generale dell'Ente, cronicamente carente di figure Dirigenziali di ruolo. Gli incarichi di posizione organizzativa saranno attribuiti a figure professionali, di categoria D, che assumono una notevole rilevanza sia sul piano delle responsabilità amministrative, sia di quelle gestionali e/o strategiche e/o specialistiche, identificabili in ruoli che implicano autonomia operativa e decisionale, seppur nell'ambito di direttive e indirizzi esplicitati dal Dirigente.

2. Parte delle rimanenti risorse certe, stabili e continuative, per un importo pari, complessivamente, ad € 73.000,00, sono state destinate alle progressioni economiche all'interno della categoria di tutto il personale in servizio presso questo Libero Consorzio ed è stato dato atto che, il predetto importo, consentirà l' applicazione dell' istituto al 35% di detto personale e, quindi, ad una percentuale superiore a quella prevista dall'art. 9, del vigente C.C.D.I. (25%). Fermo restando i criteri e le condizioni previste nel richiamato articolo, le parti hanno, quindi, concordato di modificare il comma 6 dell' art. 9 del C.C.D.I. limitatamente alla percentuale di accesso all'istituto, fissata al 35% anziché al 25%.

3. Il totale delle risorse decentrate stabili, decurtato dagli importi di cui sopra, nonché il totale delle risorse decentrate variabili, è stato destinato al finanziamento degli altri istituti contrattuali aventi le caratteristiche della variabilità ed eventualità; nella quantificazione dei detti fabbisogni, si è tenuto conto degli importi stabiliti dal vigente C.C.D.I. ed altresì, con riferimento alle indennità di reperibilità, per manutenzione strade, e all'indennità di reperibilità, per il servizio di protezione civile, di quanto comunicato dagli uffici competenti di questo Libero Consorzio. La ripartizione e la destinazione delle risorse decentrate ha tenuto conto del prioritario soddisfacimento delle indennità direttamente disciplinate dal CCNL (indennità condizioni di lavoro (disagio, rischio, maneggio valori), reperibilità, indennità di responsabilità, indennità di funzione); ciò che rimane delle dette risorse è stato, infine, destinato al fondo compensi incentivazione performance organizzativa e individuale.

Fatto salvo quando già illustrato alla precedente lettera d), per quanto riguarda le risorse destinate alla performance organizzativa ed individuale, nel dettaglio, si evidenzia, altresì, che, in fase di ripartizione delle risorse dell'anno 2020, sono state destinate specifiche poste ai seguenti istituti contrattuali:

a) Indennità condizioni di lavoro: (Art. 70 bis del CCNL 21/05/2018 - Art.21 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.). L'indennità è destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

- disagiate
- esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute
- implicanti il maneggio di valori.

La predetta indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività ed i relativi compensi saranno attribuiti secondo i criteri indicati all'Art. 21 del CCDI e ss.mm.ii. In relazione alla detta indennità, si evidenzia che, nella riunione di delegazione trattante del 30/11/2020, le parti hanno concordato di modificare il comma 2 dell'Art. 21 del CCDI di questo Libero Consorzio *stralciando la posizione dei soggetti preposti alle attività implicanti il maneggio valori e riconoscendo, agli stessi, un'indennità più proporzionata al rischio a cui essi sono potenzialmente esposti, pari ad €. 7,00;*

b) Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies comma 1 CCNL 21.5.2018 - Art. 22 CCDI e ss.mm.ii.). Tali compensi possono essere riconosciuti ai dipendenti che siano titolari di servizi/uffici/staff, che non risultino incaricati di posizione organizzativa ai sensi dell'Art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018 e saranno attribuiti secondo i criteri indicati all'Art. 22 del CCDI e ss.mm.ii. Nel rispetto di quanto disposto dall'art. 22 del vigente C.C.D.I. sottoscritto in data 27/12/2019 e successive modifiche ed integrazioni, la somma complessiva da destinare al finanziamento di questo istituto è stata determinata previa pesatura delle singole posizioni di responsabilità riconosciute dal precitato contratto ed, esistenti, nell'anno in corso. Alle indennità di responsabilità, come sopra quantificate, in coerenza alle mansioni ascritte alle categorie B, C e D, si applicano i coefficienti di cui all'art.22 del vigente C.C.D.I. sottoscritto in data 27/12/2019 e successive modifiche ed integrazioni.

c) Indennità per specifiche responsabilità (Art. 70 quinquies comma 2 CCNL 21.5.2018 - Artt. 23 CCDI e ss.mm.ii.). Tali incentivi sono destinati a compensare le specifiche responsabilità, attribuite con atto formale del Dirigente, al personale delle categorie B, C, e D, addetto ai servizi di protezione civile, agli archivi informatici, agli uffici per le relazioni con il pubblico, formalmente investito, con atto amministrativo, di quelle particolari funzioni che, preventivamente individuate, danno titolo al compenso.

d) Indennità di funzione (Art. 56 sexsies CCNL 21.5.2018 - Art. 18 CCDI e ss.mm.ii.). Tale indennità è istituita per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità al personale della Polizia Provinciale inquadrato nelle categorie C e D (comandante e vice-comandante) che non risulti incaricato di posizione organizzativa (ai sensi dell'Art. 13 e seguenti del CCNL 21.05.2018) per compensare l'esercizio di compiti di responsabilità connessi al grado rivestito. L'indennità di funzione sostituisce l'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'Art. 22 del CCDI e ss.mm.ii. e sarà attribuita secondo i criteri indicati all'Art. 18 del CCDI e ss.mm.ii.

e) Indennità di reperibilità (Art. 24 del CCNL 21/05/2018 - Art.11 del CCDI Normativo del 27/12/2019 e ss.mm.ii.). Tali compensi vengono riconosciuti al personale incardinato nei servizi di protezione civile e polizia provinciale per i quali è stato istituito il servizio di pronta reperibilità. I compensi saranno attribuiti secondo i criteri indicati all'Art. 11 del CCDI e ss.mm.ii.

Per ulteriori dettagli circa la formazione del fondo e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili, nonché per il confronto con i precedenti CCDI, si rinvia ai contenuti della relazione tecnico finanziaria.

Come per i precedenti contratti decentrati, si provvederà alla pubblicazione, ai sensi del D.Lgs n. 33/2013 e ss.mm.ii., in modo permanente, sul sito istituzionale dell'Ente, sezioni "Amministrazione trasparente-Sez. Personale/Contrattazione Integrativa" "Amministrazione trasparente-Sez. Personale/Dotazione organica/Conto annuale del personale", dei seguenti documenti:

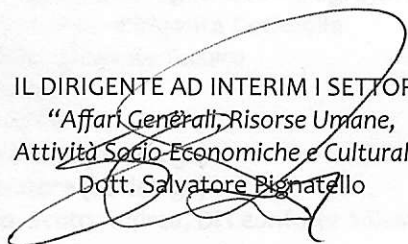
- contratto decentrato integrativo, definitivamente siglato;
- relazione tecnico/finanziaria;
- relazione illustrativa;
- certificazione dei Revisori dei Conti del Libero Consorzio Comunale di Enna;
- intero modello, scheda informativa (1), e tabelle n.12-13-14-15 relative al Conto Annuale 2019 che sono state trasmesse il 24/07/2020 al MEF, tramite il sistema SICO e certificate il 24/07/2020.

f) Risultati attesi

Così come evidenziato nelle superiori lettere d) ed e), anche per l'anno 2020 l'Amministrazione pone particolare attenzione alla realizzazione degli obiettivi, nonostante il fatto che a decorrere dall'1/7/2013, ai sensi della L.R. 7/2013, l'Ente è stato posto in Amministrazione Straordinaria con la nomina di un Commissario.

Enna

IL DIRIGENTE AD INTERIM I SETTORE
"Affari Generali, Risorse Umane,
Attività Socio-Economiche e Culturali"
Dott. Salvatore Pignatello





LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

(L.R. 15/2015)

Già Provincia Regionale di Enna

C.F. 80000810863 – Tel. 0935.521111 – Fax 0935.500429

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Parere n. 21 del 04 Dicembre 2020

Oggetto: Parere “SUL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO SOTTOSCRITTO IL 30/11/2020, ART. 40, COMMA 3 SEXIES – ART. 40 BIS DEL D.LGS 165/2001”.

Premesso con nota prot. n. 19159 del 03/12/2020, il collegio ha acquisito la richiesta di parere di cui all'oggetto;

Vista l'ipotesi contratto de quo sottoscritto il 30/11/2020;

Vista la relazione illustrativa sull'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo – area dei livelli (Circolare MEF-RGS n. 25 del 19/07/2012) – anno 2020 sottoscritta dal dott. Salvatore Pignatello dirigente a Interim I settore;

Vista la relazione tecnico-finanziaria sull'accordo economico annuale – anno 2020 (Circolare MEF-RGS n. 25 del 19/07/2012) a firma del dott. Salvatore Pignatello dirigente a Interim I settore e dal dirigente finanze e patrimonio immobiliare dott. Gioacchino Guarrera;

Considerato che il fondo anno 2020 è stato impegnato giusta determina dirigenziale n° 479/2020 integrata con determina dirigenziale n° 1801/2020;

Tutto ciò premesso e richiamato, il Collegio dei revisori dei conti, limitatamente alle proprie competenze,

CERTIFICA

- o La compatibilità normativa ed economica finanziaria degli oneri assunti con le singole norme contrattuali contenute nel C.C.D.I., come da circolare MEF n. 25 del 19/07/2012;
- o La compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio di finanza pubblica previsti per la programmazione finanziaria degli enti locali ed, in particolare, per le spese del personale;
- o La compatibilità delle disposizioni contrattuali decentrate previste:
 - a) con vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di Legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio del personale dipendente;
 - b) con vincoli derivanti dal C.C.N.L. del comparto Regione ed Enti Locali per il personale dipendente;
 - c) con vincoli derivanti da norme imperative di legge.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Nicola Mogavero

Dott. Giuseppe Cimino