

Il giorno tredici del mese di dicembre dell'anno 2018, presso la residenza municipale del Comune di Sortino a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'ente le parti negoziali composte da:

Per la parte pubblica:

Presidente: Segretario Comunale – Antonino Bartolotta;
Componenti: Responsabile del Settore Economico Finanziario – Tuccio Michele;
Responsabile del Settore Tecnico – Geom. Franzò Lucilio;
Responsabile del Settore Polizia Municipale ed Amministrativo – Magnano Luciano.

Per la parte sindacale:

CGIL - RSU: Cavarra Nello, Zappulla Sebastiana;
CISL - RSU: Failla Maria, Giacotto Giuseppe;
MGL - RSU: Privitera Antonio;
USB – RSU: De Luca Cesare, Mangano Luigi.

Sottoscrivono l'Accordo Collettivo Decentrato Integrativo per il personale non dirigente del Comune di Sortino – parte normativa - valevole per l'anno 2018 e,

SI CONVIENE CHE

Preso atto:

- che la delegazione trattante di parte pubblica è stata autorizzata allo svolgimento delle trattative al di siglare il nuovo accordo decentrato integrativo con Delibera di Giunta Comunale n. 125 del 24.10.2018;
- che le Organizzazioni Sindacali hanno presentato la bozza dell'accordo all'assemblea dei lavoratori negli incontri del 22 marzo, 19 settembre, 24 e 31 Ottobre 2018;
- che la preintesa dell'Accordo Decentrato Integrativo è stata sottoscritta al tavolo sindacale in data 31 ottobre 2018;
- che la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria sull'ipotesi di Accordo Integrativo Decentrato è stata trasmessa al Collegio dei Revisori del Conto con nota prot. 22781 del 26.11.2018;
- che con deliberazione n. 145 del 12/12/2018 la Giunta Comunale ha preso atto dell'ipotesi di Accordo Integrativo Decentrato approvato dalla Delegazione Trattante il 31.10.2018 e , acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori giusto prot. n. 23879 del 12.12.2018 , ne ha autorizzato la sottoscrizione definitiva.

PREMESSA

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo si ispira ai principi di parità e pari opportunità, di valorizzazione delle differenze all'interno dell'organizzazione del lavoro e nella gestione del personale secondo il dettato del D.Lgs 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" s.m.i. che all'art. 7, comma 1 testualmente dispone "Le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella

formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno”.

La presente intesa definisce i principi e i criteri di gestione dello sviluppo delle risorse umane del Comune di Sortino, tendenti da un lato a migliorare il livello di efficienza e produttività dei servizi erogati e, dall'altro, a valorizzare l'impegno e la qualità della prestazione del personale, anche alla luce delle disposizioni legislative vigenti.

Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito CCDI) promuove adeguati livelli di efficienza e produttività nel raggiungimento delle finalità e degli obiettivi propri del Comune di Sortino, nonché nei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della performance, assumendo il riconoscimento delle competenze professionali dei dipendenti quale valore irrinunciabile, con la consapevolezza che la qualità dei servizi erogati dal Comune è in larga misura determinata dalla qualità delle prestazioni dei dipendenti.

La contrattazione integrativa è finalizzata alla stipulazione di contratti che obbligano reciprocamente le parti: Le clausole dei contratti integrativi sottoscritti possono essere oggetto di successive interpretazioni autentiche, anche a richiesta di una delle parti. L'eventuale accordo di interpretazione autentica, stipulato con le procedure di cui all'art. 8 del vigente CCNL 2016/2018 (Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure), sostituisce la clausola controversa, sin dall'inizio della vigenza del contratto integrativo.

Nel quadro di uno sviluppo organico e coerente della politica di gestione delle risorse umane, le relazioni sindacali, sono, quindi, improntate — in continuità con il recente passato — sul rispetto dei reciproci ruoli di datore di lavoro e di rappresentanza sindacale, su approcci orientati alla correttezza e alla trasparenza.

Il presente CCDI fa riferimento all'anno 2018, fatte salve eventuali novità riferite alla nuova contrattazione nazionale, alla legislazione di riferimento, al sopraggiungere di situazioni di carattere retributivo in contrasto con quanto delineato dalla presente intesa.

L'accordo raggiunto fra le parti è stato realizzato riunendo in un'unica sessione negoziale finale le materie oggetto di contrattazione, anche in base alle risultanze delle molteplici riunioni tenutesi nel corso dell'anno corrente, con la consapevolezza delle prerogative che spettano alle Organizzazioni Sindacali.

RELAZIONI SINDACALI

Si applicano le disposizioni legislative e contrattuali vigenti, in particolare per quanto concerne le materie di contrattazione decentrata e concertazione, nonché l'istituto dell'informazione.

Il confronto è la modalità attraverso la quale si instaura un dialogo approfondito sulle materie rimesse a tale livello di relazione, al fine di consentire ai soggetti sindacali di cui all'art. 7, comma 2 di esprimere valutazioni esaustive e di partecipare costruttivamente alla definizione delle misure che l'ente intende adottare.

Sono oggetto di confronto, con i soggetti sindacali di cui all'articolo 7, comma 2 del vigente CCNL 2016/2018:

- l'articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro;
- i criteri generali dei sistemi di valutazione della performance;
- l'individuazione dei profili professionali;
- i criteri per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa;

- i criteri per la graduazione delle posizioni organizzative, ai fini dell'attribuzione della relativa indennità;
- il trasferimento o il conferimento di attività ad altri soggetti, pubblici o privati, ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. n. 165/2001;
- la verifica delle facoltà di implementazione del Fondo risorse decentrate in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 7 vigente CCNL;
- i criteri generali di priorità per la mobilità tra sedi di lavoro dell'amministrazione;
- negli enti con meno di 300 dipendenti, linee generali di riferimento e la pianificazione delle attività formative.

ART. 1

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Il presente Contratto, redatto a disciplina degli istituti affidati alla contrattazione decentrata integrativa e dell'utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività per il personale dipendente non dirigente del Comune di Sortino.
2. La decorrenza dell'efficacia e dell'applicabilità delle clausole del presente CCDI è fissata dalla sottoscrizione dello stesso fino al 31/12/2018 salvo modifiche e/o integrazioni richieste dalle parti che saranno opportunamente discusse.
3. Le parti concordano che gli istituti disciplinati nel presente accordo siano applicati fino alla sottoscrizione del successivo accordo decentrato integrativo.
4. Le modalità di utilizzo delle risorse economiche, nel rispetto della disciplina prevista dal CCNL sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale. A tal fine annualmente le parti sottoscrivono apposito accordo economico.

ART. 2

REMUNERAZIONE PROCESSI DI OTTIMIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Annualmente la contrattazione integrativa economica destina una quota del fondo di cui all'art. 67 del CCNL 2016/2018 alla remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro all'interno dell'Ente a favore di tutto il personale che partecipa a tali processi, di ogni categoria, a tempo indeterminato, determinato o comandato in ingresso da altro ente.
2. Ai dipendenti a tempo indeterminato assunti o cessati nel corso dell'anno la remunerazione viene rapportata in 365/esimi al periodo lavorativo prestato. In ogni caso avrà diritto alla remunerazione il dipendente a tempo indeterminato neo assunto con un'attività lavorativa di almeno sessanta giorni di effettiva presenza nell'anno considerato.
3. Ai dipendenti a tempo determinato la remunerazione viene assegnata solo per i periodi lavorativi continuativi minimi di 12 mesi nell'anno di riferimento o di un intero anno scolastico (assunzione il primo giorno di attività didattica) per il personale che opera nei servizi scolastici.
4. La remunerazione dei processi di ottimizzazione del lavoro è strettamente legata ai risultati del controllo di gestione, elaborato in occasione del rendiconto della gestione ed allegato alla Relazione Illustrativa della Giunta.
5. Il sistema di valutazione del personale del Comune di Sortino è disciplinato dal sistema per la valutazione della performance relativa ai titolari di P.O. e del personale dipendente dell'Ente approvato dal Nucleo di Valutazione dell'Ente in data 21.02.2018. Tale sistema prevede la valutazione della performance organizzativa della struttura di appartenenza e della performance individuale collegata ai comportamenti organizzativi e agli obiettivi individuali e potrà essere sottoposto a revisione in applicazione del vigente dettato normativo. L'ente ha adottato il PEG/PDO con deliberazione di Giunta Comunale n. 107 del 14.8.2018.

ART. 3

COSTITUZIONE DEL FONDO

1. Il fondo destinato alle politiche di sviluppo delle risorse umane ed alla produttività, in applicazione dell'art. 67 del CCNL 2018/2020, di anno in anno è costituito con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario per quanto riguarda la parte delle risorse stabili e di detta consistenza viene data tempestivamente notizia alle R.S.U. e alle OO.SS. firmatarie del presente accordo.
2. L'importo del Fondo risorse decentrate di cui al comma 1 dell'art. 67 del vigente CCNL è stabilmente incrementato ai sensi e per gli effetti dei commi 2, 3 e 4 del medesimo articolo.

ART. 4

UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Il fondo per la remunerazione del salario accessorio costituito secondo le previsioni dell'art. 67 del vigente CCNL, è destinato a finanziare gli istituti di seguito elencati, nel rispetto di quanto disciplinato dai contratti collettivi nazionali e dalla normativa vigente:
 - i. premi correlati alla performance organizzativa;
 - ii. premi correlati alla performance individuale;
 - iii. indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70 bis;
 - iv. indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
 - v. compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70 quinquies;
 - vi. indennità di funzione di cui all'art. 56 – sexies ed indennità di servizio esterno di cui all'art. 70-ter;
 - vii. compensi ai messi notificatori, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. f), secondo la disciplina di cui all'art. 54 del CCNL del 14.9.2000;
 - viii. progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, finanziate con risorse stabili.
2. La contrattazione integrativa destina ai trattamenti economici di cui al comma 2, lettere a), b), c), d), e), f) la parte prevalente delle risorse di cui all'art. 67, comma 3, con esclusione delle lettere c), f), g) di tale ultimo comma e, specificatamente, alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.
3. Il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 sarà ripartito come da prospetto in allegato A) al presente contratto decentrato.

ART. 5

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 70-quinquies CCNL 2018/2020)

1. Per compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità, al personale delle categorie B, C e D, che non risulti incaricato di posizione organizzativa ai sensi dell'art.13 e seguenti, può essere riconosciuta una indennità di importo non superiore a € 3.000,00 annui lordi.
2. Un'indennità di importo massimo non superiore a € 250,00 annui lordi, può essere riconosciuta al lavoratore, che non risulti incaricato di posizione organizzativa, per compensare:

- a) 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 ed Anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi stabilite dalle leggi;
- b) i compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali;
- c) le specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile;
- d) le funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori.

5.1 COMPENSI PER ATTIVITA' DISAGIATE (art. 70 bis comma 1 lett. a) CCNL 2018/2020)

1. Ai sensi dell'art. 70 bis del CCNL 2018/2020 comma 1 lett. a) è consentito riconoscere apposita indennità a dipendenti di categoria A), B) e C) che svolgono attività lavorative disagiate. Il presente contratto decentrato definisce le condizioni di lavoro per l'erogazione dei compensi accessori in discorso, l'importo del compenso da corrispondere ai lavoratori interessati per il periodo di effettivo svolgimento della prestazione disagiata.

2. In particolare rientrano nella fattispecie in argomento le seguenti attività:

A. Disagio attività connesse alla chiamata in servizio fuori dall'orario di lavoro , durante il giorno di riposo settimanale o nelle giornate di chiusura del municipio del personale addetto al servizio di stato civile corrisposta sulla base di apposita determinazione del Responsabile del Settore al termine dell'anno di riferimento.

B. Indennità di disagio per disponibilità dei servizi relativi alla protezione civile nei confronti del personale operaio del Settore Tecnico e del personale del Settore di Polizia Municipale appositamente individuato, coinvolto in servizio di disponibilità per servizio di protezione civile H24 di 6 giorni consecutivi – indennità di disagio mensilmente erogata per un complessivo di € 77.47 pro capite erogata sulla base di apposita comunicazione mensile del Responsabile competente in relazione allo svolgimento del servizio.

C. Disagio correlato ad un massimo di 50 chiamate annue complessive per la totalità dei dipendenti, a compensazione del disagio per la modifica legata ad esigenze del servizio dell'orario di lavoro convenzionalmente stabilito entro 24 ore dall'inizio della prestazione lavorativa precedentemente programmata da corrispondere sulla base del prospetto di liquidazione del Responsabile del settore e/o del servizio di riferimento.

5.2 COMPENSI PER RISCHIO (art. 70 bis comma 1 lett. b) CCNL 2018/2020)

1. Il presente contratto individua le condizioni di rischio effettivamente presente nell'Ente nell'esecuzione di determinate prestazioni, cui è collegata l'indennità in discorso. Il rischio non è correlato ad un profilo professionale, è una condizione oggettiva che può riguardare lavoratori di categoria e profilo diversi.

2. Ciascun responsabile di PO provvede annualmente a comunicare formalmente al Servizio Personale l'elenco dei dipendenti che effettuano prestazioni lavorative comportanti continua e diretta esposizione ai rischi di cui sopra.

3. La corresponsione di tale somma, avente carattere indennizzante, è dovuta per l'effettiva esposizione al rischio, calcolata sulla base delle presenze effettive. Nel computo delle presenze effettive vanno comprese le ferie, le assenze correlate all'astensione obbligatoria per maternità e paternità, nonché i permessi sindacali, infortuni sul lavoro, malattie professionali, riposi compensativi e recuperi, lutto. In caso di part time orizzontale tale indennità sarà proporzionata alla riduzione oraria ed in caso di part time verticale la stessa sarà corrisposta per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio.

5.3 MANEGGIO VALORI (art. 70 bis comma 1 lett. c) CCNL 2018/2020)

1. Le attività implicanti il maneggio di valori è erogato a tutto il personale dipendente adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, sulla base del valore di cassa maneggiato e secondo l'indennità giornaliera di seguito indicata, che soppianta definitivamente quella prevista per i dipendenti civili dello stato dall'art. 4 del DPR n°146 del 05/05/1975:

- €0,52 per valori annui da € 5.000,00 a € 25.000,00
- €1,03 per valori annui da € 25.001,00 a € 50.000,00
- €1,55 per valori oltre € 50.001,00

2. La stessa indennità è limitata all'effettiva durata delle prestazioni e quindi non compete per i periodi di assenza dal servizio a qualsiasi titolo. Nell'ambito dell'attuale assetto organizzativo dell'Ente i servizi adibiti in via continuativa al maneggio valore di cassa sono i seguenti:

- Servizio economato/Economo;
- Servizio Biblioteca (Ticket servizi agli anziani);
- Servizio di P.M.;
- Servizio Cimiteriale;
- Servizio Anagrafe e Stato Civile;
- Servizio mensa scolastica e abbonamenti

3. Al termine di ciascun esercizio il Responsabile del Settore competente provvede a determinare l'importo spettante.

4. L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui ai punti 5.1, 5.2, e 5.3.

ART. 6

PROGRESSIONE ECONOMICA ALL'INTERNO DELLA CATEGORIA

1. All'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste.
2. La progressione economica di cui al comma 1, nel limite delle risorse effettivamente disponibili, è riconosciuta, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, determinata tenendo conto anche degli effetti applicativi della disciplina del comma 6.
3. Le progressioni economiche sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della performance individuale del triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivazione dell'istituto, tenendo conto eventualmente a tal fine anche dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento, nonché delle competenze acquisite e certificate a seguito di processi formativi.
4. Gli oneri relativi al pagamento dei maggiori compensi spettanti al personale che ha beneficiato della disciplina sulle progressioni economiche orizzontali sono interamente a carico della componente stabile del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 67.
5. Gli oneri di cui al comma 4 sono comprensivi anche della quota della tredicesima mensilità.
6. Ai fini della progressione economica orizzontale, il lavoratore deve essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi.

7. L'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo che prevede l'attivazione dell'istituto, con la previsione delle necessarie risorse finanziarie.
8. L'esito della procedura selettiva ha una vigenza limitata al solo anno per il quale è stata prevista l'attribuzione della progressione economica.
9. Il personale comandato o distaccato presso enti, amministrazioni, aziende ha diritto di partecipare alle selezioni per le progressioni orizzontali previste per il restante personale dell'ente di effettiva appartenenza. A tal fine l'ente di appartenenza concorda le modalità per acquisire dall'ente di utilizzazione le informazioni e le eventuali valutazioni richieste secondo la propria disciplina.
10. Le PEO per l'anno in corso saranno pari al 45% del personale a tempo indeterminato in servizio presso l'ente al 1.1.2018, nelle modalità di cui all. D) e con l'esclusione del personale a tempo determinato (*parere ARAN prot. n.16773/2018*).

ART. 7

TEMPI E MODI DI LIQUIDAZIONE DEGLI INCENTIVI

1. Le parti convengono di definire la liquidazione degli emolumenti correlati agli istituti contrattuali oggetto del presente accordo di cui all. B) e per una maggiore trasparenza procedurale e per meglio programmare l'attività degli uffici preposti, secondo il seguente prospetto:

Incentivo	
produttività collettiva	Liquidazione in unica soluzione del salario aziendale di produttività entro il 31 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento.
progressioni	Liquidazione emolumenti ai soggetti utilmente selezionati in base alle disposizioni di cui al Regolamento comunale per le PEO, con decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui si concludono le procedure di selezione.
turno, rischio, maneggio valori,	Liquidazione mensile di tutte le indennità, eccetto il maneggio valori ed il disagio per gli operatori dello stato civile che sono annuali .
disagio	Liquidazione annuale o mensile.
Responsabilità	Liquidazione mensile (art. 70 quinquies comma 2 CCNL 2016/2018)

ART. 8

POLITICHE DELL'ORARIO DI LAVORO, LAVORO STRAORDINARIO

8.1 Criteri generali per le politiche dell'orario di lavoro.

1. L'orario di lavoro del personale dipendente dovrà consentire una funzionale ed economica gestione dei servizi , garantire l'ottimale fruizione dei servizi da parte dei cittadini , anche tenendo conto degli articoli 22 e seguenti del CCNL 2016/2018 e nel contempo favorire un impiego utile del personale in situazione di svantaggio personale e garantire l'osservanza delle prescrizioni minime di sicurezza e salute nel luogo di lavoro.

8.2 Limiti massimi individuali di lavoro straordinario per il personale che svolge attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e/o impegnati in altre attività dell'Ente.

1. Il limite massimo individuale di prestazione straordinaria è pari a 180 ore, fermo restando il limite complessivo delle risorse a ciò destinate. Ci si può ricorrere al lavoro straordinario, preventivamente autorizzato dal Responsabile di P.O. di appartenenza, qualora si verifichino

debitamente motivate riferite all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e/o per altre attività dell'ente che non si riescono a garantire durante il normale orario di lavoro.

ART. 9

INTERPRETAZIONE AUTENTICA DELLE CLAUSOLE CONTROVERSE DEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

1. 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 di interpretazione autentica sostituisce fin dall'inizio della sua vigenza la clausola controversa.

ART 10

DISPOSIZIONI FINALI

1. Per quanto non previsto dal presente contratto, in relazione agli istituti ivi disciplinati, si rinvia alle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.
2. Per quanto riguarda le materie oggetto di contrattazione non disciplinate nel presente accordo integrativo si rimanda ai specifici accordi.

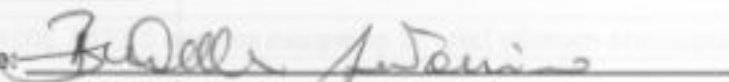
Sono allegati del presente contratto:

- Relazione economico finanziaria al Fondo Risorse decentrate (all. A);
- Determinazione del Responsabile del Settore Economico – Finanziario di costituzione ed adeguamento Fondo Risorse decentrate al vigente CCNL 2016/2018 (all. B);
- Verbale della riunione di contrattazione del 24 e 31 ottobre 2018 (all. C);
- Regolamento per le Progressioni Orizzontali e categorie interessate alle PEO 2018 (all. D);
- Parere ARAN prot. n.16773/2018 (all. E).

Sortino li, 13 dicembre 2018

Per la parte pubblica:

Presidente:



Per la parte sindacale:

CGIL _____

UIL _____

CISL _____

RSU _____

RSU _____

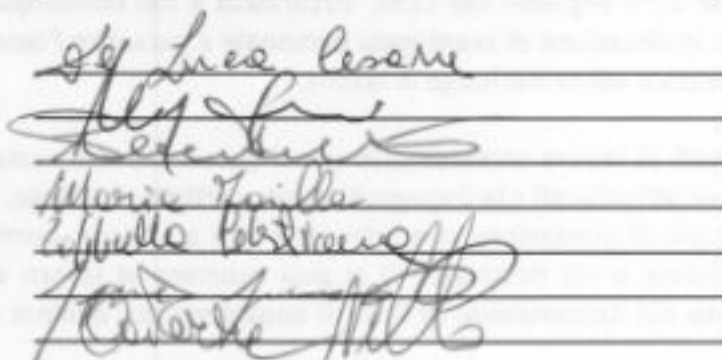
RSU _____

RSU _____

RSU _____

RSU _____

RSU _____



LA RELAZIONE ILLUSTRATIVA E LA RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ISTITUTO A COSA SERVE	Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo Documento di accompagnamento della preintesa di contratto di secondo livello al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.
FONTE NORMATIVA	Articolo 40, comma 3-sexies, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165
CONTENUTO DELLA NORMA	A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1.
POSSIBILE DISCIPLINA	Il contenuto dei due documenti è dettagliato nella circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012 ed è stato aggiornato con gli schemi pubblicati al link http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/e-GOVERNME1/Schemi-RTF/note_applicative/
COMPETENZA	Responsabile del SETTORE CONTABILE

COMUNE DI SORTINO

(Provincia di Siracusa)

Ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. Relazione illustrativa.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Preintesa - riunione del 31/10/2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Segretario Comunale Componenti Responsabili delle Posizioni Organizzative dell'ente, Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DICCAP-	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dalla Delegazione Trattante del 31/10/2018	a) Utilizzo/assegnazione risorse per produttività, destinazione risorse di parte stabile per l'anno 2018;	
Rispetto dell'iter adempimenti	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della	Il parere di competenza dell'Organo di controllo interno Revisione Contabile sarà acquisito successivamente.

procedural e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance (triennale) previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? Sì, con Delibera di G.C. n. 22 del 22.02.2018.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d. lgs. 33/2013? Sì, con Delibera di G.C. n.10 del 25.01.2017.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? No.	
Eventuali osservazioni _____		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Si rinvia alla bozza di contratto trasmessa in allegato.
Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo _____ le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	25.000,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	66.253,00
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	51.400,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (progettazione, avvocatura, ecc.)	
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifico responsabilità	
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	4.200,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	2.800,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	28.750,00
Somme rinviate	0
Altro Piano Lavoro e Progressione economica orizzontale	20.000,00
Totale	198.403,00

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. Relazione tecnico-finanziaria

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 con determinazione del settore contabile n. 235 del 20/11/2018 nei seguenti importi:

Descrizione	Importo
Risorse stabili	198.403,00
Risorse variabili sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	
Risorse variabili non sottoposte alla limitazione di cui all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010	10.000,00
Totale risorse	208.403,00

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "storica" del fondo per le risorse decentrate per l'anno 2018 è stata quantificata, ai sensi dell'art. 67 c. 1 del CCNL del 21/05/2018, in € 198.403,00

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Sono stati effettuati i seguenti incrementi:

Descrizione	Importo
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1	
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2	
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	

Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Descrizione	Importo
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)	
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14	
CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2	
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari	
Altro L.R. 41/96 ART. 16	

Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono così determinate

Descrizione*	Importo
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza	
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge	
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario	
Art. 15, comma 2	
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni	
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori	
Somme non utilizzate l'anno precedente	
Altro	

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 2 (integrazione fino al 1,2% del monte salari 1997)

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo
Parte stabile	198.403,00
Trasferimento personale ATA	
CCNL 31/3/1999 articolo 7	
CCNL 1/4/1999 articolo 19	

Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte fissa) consolid. Decurtaz .anni 2011-2014 dal 2015 in poi	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte fissa)	0
Totale riduzioni di parte stabile	
Parte variabile	10.000,00
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (limite fondo 2010 parte variabile)	
Art. 9, comma 2-bis d.l. 78/2010 (riduzione proporzionale al personale in servizio - parte variabile)	
Totale riduzioni di parte variabile	
Totale generale riduzioni	

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
A) Fondo tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	198.403,00
Risorse variabili	10.000,00
Totale fondo tendenziale	208.403,00
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
Decurtazione risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
Decurtazione risorse variabili	
Totale decurtazioni fondo tendenziale	
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	198.403,00
Risorse variabili	10.000,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	208.403,00

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme per totali € 102.003,00 relative a:

Descrizione	Importo
Indennità di comparto	28.750,00
Progressioni orizzontali	66.253,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa	
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	4.200,00
Indennità per il personale educativo e scolastico (art. 6 CCNL 05.10.2001)	2.800,00
Altro	
Totale	102.003,00

Le somme suddette sono effetto di disposizioni del CCNL o di progressioni economiche orizzontali pregresse.

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 96.400,00 così suddivise:

Descrizione	Importo
Indennità di turno	25.000,00
Indennità di rischio	7.000,00
Indennità di disagio	
Indennità di maneggio valori	2.000,00
Lavoro notturno e festivo	3.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) (mesi 6)	

Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999) PROGRESSIONE ORIZZONTALE	20.000,00
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999	
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999	25.000,00
Altro (REPER-IND. NON VEDENTE-RESPONS.ECC)	14.400,00

Sezione III - Destinazioni ancora da regolare

Sono ancora da regolare le seguenti somme: € 0

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Somme non regolate dal contratto	102.003,00
Somme regolate dal contratto	96.400,00
Destinazioni ancora da regolare	0
Totale	198.403,00

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - 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 risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 198.403,00, le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa (comparto, progressioni orizzontali, retribuzione di posizione e di risultato, indennità personale educativo nidi d'infanzia e indennità per il personale educativo e docente scolastico) ammontano a € 102.003,00. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCNL.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (Progressioni Economiche Orizzontali)

Per l'anno in corso (2018) è prevista l'attivazione delle PEO (Delibera di G.C. n. 29/2018 "Direttive alla delegazione trattante per la CCDI annualità economica 2018").

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente.

Tabella I - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>				
<i>Risorse storiche</i>				
Unico importo consolidato anno 2017 (art. 67 c. 1 Ccnl 21/05/2018)	198.403,00	186.358,00	12.045,00	186.358,00
<i>Incrementi contrattuali</i>				
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 1		11.118,00	-11.118,00	11.118,00
CCNL 22/1/2004 art. 32 c. 2				
CCNL 9/5/2006 art. 4 c. 1				
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
<i>Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità</i>				
CCNL 5/10/2001 art. 4, c. 2		30.112,00	-30.112,00	
CCNL 1/4/1999 art. 15, c. 5 /parte (incremento stabile delle dotazioni organiche)				
CCNL 22/01/2004 dich. cong. n° 14 CCNL 09/05/2006 dich. cong. n° 4 (recupero PEO)		6.645,00	-6.645,00	
CCNL 11/4/2008 art. 8 c. 2				
CCNL 1/4/1999 art. 14, c. 4 riduzione straordinari				
<i>Totale risorse fisse con carattere di certezza e stabilità</i>				
Totale	198.403,00	234.233,00	-35.830,00	197.476,00
<i>Risorse variabili</i>				
<i>Poste variabili sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. d) sponsorizzazioni / convenzioni / contribuzioni utenza				
Art. 15, comma 1, lett. k) specifiche disposizioni di legge RECUPERO EVASIONE ICI				2.000,00
Art. 15, comma 2				
Art. 15, comma 5 nuovi servizi o riorganizzazioni				
Art. 54 CCNL 14.9.2000 messi notificatori				
<i>Poste variabili non sottoposte all'art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010</i>				
Art. 15, comma 1, lett. k) progettazione / avvocatura	10.000,00	10.000,00	10.000,00	
Art. 15, comma 1, lett. k) /art. 14, comma 5 ISTAT				
Art. 15, comma 1, lett. m) risparmi straordinario				
Somme non utilizzate l'anno precedente				14.715,00
Altro L.R. 17/90				
<i>Totale risorse variabili</i>				
Totale	10.000,00	10.000,00	10.000,00	16.715,00
<i>Decurtazioni del Fondo</i>				
CCNL 31/3/1999 articolo 7				
CCNL 1/4/1999 articolo 19				
Personale incaricato di p.o.				
Trasferimento ATA				
Trasferimento personale ai sensi dell'art. 31 del d.lgs. 165/2001 (unione, consorzi, ecc.)				
Decurtazioni rispetto limite 2010 stabili		1.518,00	-1.518,00	
Decurtazione proporzionale stabili		34.312,00	-34.312,00	
Decurtazioni rispetto limite 2010 variabili				
Decurtazione proporzionale variabili				
Altro				
<i>Totale decurtazioni del Fondo</i>				
Totale		35.830,00	-35.830,00	

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Differenza	Anno 2010
<i>Risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Risorse fisse	198.403,00	234.233,00	1.254,00	197.476,00
Risorse variabili	10.000,00	10.000,00	10.000,00	16.715,00
Decurtazioni		35.830,00	23.596,00	
<i>Totale risorse del Fondo sottoposte a certificazione</i>				
Totale	208.403,00	208.403,00	34.850,00	214.191,00

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anno 2018 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2017.

Descrizione	Anno 2018	Anno 2017	Differenza	Anno 2010
<i>Programmazione di utilizzo del fondo</i>				
<i>Destinazioni non regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di comparto	28.750,00	31.526,00	-2.776,00	38.839,00
Art. 17, comma 2, lett. b) p.e.o. in godimento	66.253,00	75.407,00	-9.154,00	95.661,00
Retribuzione di posizione e di risultato titolari di posizione organizzativa				
Indennità personale educativo asili nido (art. 31, comma 7, CCNL 14.09.2000)	4.200,00	4.100,00	100,00	4.300,00
Art. 6 CCNL 05.10.2001 Indennità per il personale educativo e scolastico	2.800,00	2.800,00		3.100,00
Altro RECUPERO EVASIONE ICI				2.000,00
Totale	102.003,00	113.833,00	-11.830,00	143.900,00
<i>Destinazioni regolate in sede di contrattazione integrativa</i>				
Indennità di turno	25.000,00	25.000,00		18.000,00
Indennità di rischio	7.000,00	7.000,00		7.000,00
Indennità di disagio				11.000,00
Indennità di maneggio valori	2.000,00	1.000,00	1.000,00	1.300,00
Lavoro notturno e festivo	3.000,00	1.500,00	1.500,00	5.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. f) CCNL 01.04.1999) mesi 6		1.250,00	-1.250,00	1.500,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 17, comma 2, lett. i) CCNL 01.04.1999)	20.000,00		20.000,00	
PROG. ORIZZONTALI				
Compensi per attività e prestazioni correlati alle risorse di cui all'art. 15, comma 1, lettera k) del CCNL 01.04.1999 E L.R. 17/90	10.000,00	10.000,00	0	14.715,00
Produttività di cui all'articolo 17, comma 2, lettera a) del CCNL 01/04/1999 PIANO LAVORO	25.000,00	35.000,00	-10.000,00	
Altro (REP.-IND. NON VED.-IND. RESP.)	14.400,00	13.820,00	580,00	11.776,00
Totale	106.400,00	94.570,00	11.830,00	70.291,00
<i>Destinazioni ancora da regolare</i>				
Altro	0	0	0	
Totale				
<i>Destinazioni fondo sottoposto a certificazione</i>				
Non regolate dal decentrato	102.003,00	113.833,00	-11.830,00	143.900,00
Regolate dal decentrato	106.400,00	94.570,00	11.830,00	70.291,00
Ancora da regolare	0	0	0	
Totale	208.403,00	208.403,00	0	214.191,00

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

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

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate in un unico capitolo di spesa precisamente il cap. 322,4, quindi la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'albo pretorio on line di questo Comune dal _____ al _____ col n. _____ del registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale li

IL MESSO COMUNALE

f.to Sig. Mario Scamporlino

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale su conforme attestazione del messo comunale certifica che copia della presente determina è stata pubblicata all'Albo Pretorio online dal _____ al _____ per quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Antonino Bartolotta

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Antonino Bartolotta



COMUNE DI SORTINO

(Libero Consorzio di Siracusa)

All. C) allo schema di contratto decentrato 2018

PREINTESA CONTRATTAZIONE DECENTRATA 2018

VERBALE RIUNIONE DEL 24 e 31 OTTOBRE 2018

Addì 24 Ottobre 2018 alle ore 16,00 e seguenti presso i locali comunali, su convocazione del presidente della delegazione trattante avente ad oggetto "Contrattazione decentrata 2018" sono presenti:

- Antonino Bartolotta (Segretario comunale e Presidente delegazione trattante)
- Franzò Lucilio (Responsabile del settore Tecnico);
- Magnano Luciano (Responsabile settore Polizia Municipale e ad interim del Settore Amministrativo);
- Tuccio Michele (Responsabile del settore Contabile);
- Cavarra Nello (R.S.U. - C.G.I.L.);
- De Luca Cesare (R.S.U. - U.S.B.);
- Failla Maria (R.S.U. - C.I.S.L.);
- Mangano Luigi (R.S.U. - U.S.B.);
- Privitera Antonio (R.S.U. - M.G.L.);
- Zappulla Sebastiana (R.S.U. - C.G.I.L.).

Dopo ampia discussione sugli argomenti posti all'odg. le parti, ai fini dell'approfondimento dello schema del regolamento per le procedure di PEO e, nelle more che l'ARAN fornisca riscontro alla richiesta di parere prot. n. 15750 del 20.9.2018, concordano unanimemente di aggiornare la seduta alle ore 11,30 del 31.10.2018.

Alle ore 11,30 del 31.10.2018 sono presenti alla seduta:

- Antonino Bartolotta (Segretario comunale e Presidente delegazione trattante)
- Magnano Luciano (Responsabile settore Polizia Municipale e ad interim del Settore Amministrativo);
- Cavarra Nello (R.S.U. - C.G.I.L.);
- De Luca Cesare (R.S.U. - U.S.B.);
- Failla Maria (R.S.U. - C.I.S.L.);
- Privitera Antonio (R.S.U. - M.G.L.);
- Zappulla Sebastiana (R.S.U. - C.G.I.L.).

Il segretario comunale porta a conoscenza e ne consegna copia ai presenti, che l'Aran ha fornito il parere di negativo (parere ARAN prot. n.16773/2018) all'estensione delle procedure di PEO al personale precario a tempo determinato dell'ente.

I signori Privitera e Failla prendono atto del parere negativo dell'ARAN, ma non lo condividono, in quanto riconducibile in modo generalizzato all'istituto del contratto di lavoro a tempo determinato, senza tenere nella giusta considerazione le tipicità dei lavoratori a tempo determinato in servizio da oltre un ventennio negli enti locali siciliani. Si riservano, successivamente, di riportare l'argomento all'attenzione del tavolo.

Dopo ampio dibattito, le parti approvano lo schema di Regolamento per la disciplina delle procedure delle PEO che si allega in copia al presente verbale. Per quando riguarda l'applicazione del regolamento, le parti concordano che lo stesso è da limitarsi esclusivamente alle procedure attivate e concluse nell'anno in corso. I signori Failla e Privitera evidenziano che, concluse le procedure di stabilizzazione del personale precario a tempo determinato in servizio presso l'ente, il regolamento in argomento dovrà essere rivisitato anche in considerazione dei nuovi rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Si passa a trattare la quantificazione della percentuale di PEO per l'anno 2018. Il Segretario richiama il vigente CCNL e l'orientamento ARAN, precisando che le PEO devono riguardare un numero limitato del personale in servizio a tempo indeterminato. La Parte Pubblica propone di avviare le PEO per una percentuale non superiore al 33% del personale a T.I.

Le Parti non concordano con tale intendimento ed espongono le motivazioni. Le progressioni in argomento dovevano esperirsi già nel 2017, ma le parti concordarono di rinviare tale procedure e le relative risorse all'anno successivo, anche con l'intento di avviare un percorso pluriennale che garantisca la possibilità di accesso a tutti i dipendenti. Precisano, inoltre, che anche in caso di aumento della percentuale delle PEO al 50/60%, le previste risorse di parte stabile del fondo, sono comunque ampiamente sufficienti a darne copertura economica.

Dopo ampio dibattito in merito, le Parti concordano che le PEO da attivare e concludere per l'anno in corso, sono pari al 45 % del personale a t.i. in servizio presso l'ente all'1.1.2018.

Le parti prendono atto della Determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario dell'ente n. 49 del 6 marzo 2018 di costituzione del Fondo risorse decentrate per l'anno 2018, invitano il responsabile del settore ad adeguare il fondo alla sopravvenuta disciplina contrattuale di cui al CCNL 2016/2018. Le parti, all'unanimità, condividono le risultanze del tavolo di confronto negoziale e delle modalità di utilizzo del fondo risorse decentrate per l'anno 2018, demandano al Presidente i conseguenziali adempimenti procedurali la sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato 2018.

Letto, confermato e sottoscritto.

Antonino Bartolotta (Segretario comunale e Presidente delegazione trattante)



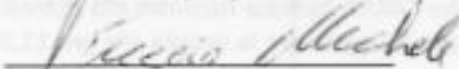
Franzò Lucilio (Responsabile del settore Tecnico)



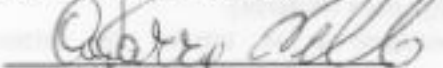
Magnano Luciano (Responsabile settore Polizia Municipale e ad interim del Settore Amministrativo)




Tuccio Michele (Responsabile del settore Contabile)



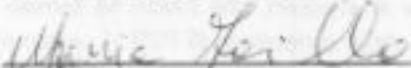
Cavara Nello (R.S.U. - C.G.I.L.)



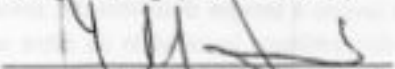
De Luca Cesare (R.S.U. - U.S.B.)



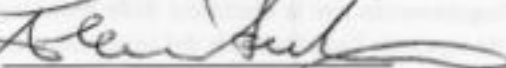
Failla Maria (R.S.U. - C.I.S.L.)



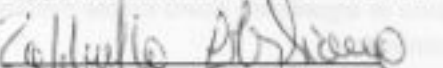
Mangano Luigi (R.S.U. - U.S.B.)



Privitera Antonio (R.S.U. - M.G.L.)



Zappulla Sebastiana (R.S.U. - C.G.I.L.)





COMUNE DI SORTINO
(Prov. Reg. di SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 116 DEL 22/06/18 OGGETTO: Regolamento per le Progressioni Orizzontali 2018. -

L'anno duemiladiciotto il giorno 22 del mese di giugno alle ore 18.30 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge -

Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato nella sua qualità di sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) SIG. VINCENZO PARLATO	SINDACO	✓	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	✓	
3) DOTT. SOFIA LAMESA	ASSESSORE	✓	
4) SIG. RA. SOFIA FAZZINO	ASSESSORE	✓	✗
5) DOTT.SSA VALENTINA CIANCI	ASSESSORE	✓	

Con la partecipazione del segretario Comunale, Dott. Antonio Bartolotta il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA COMUNALE

Pravesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:

Il responsabile del servizio interessato per quanto concerne la regolarità tecnica

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI _____

NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO

DATA 22/06/18

IL RESPONSABILE

Il responsabile di regolarità per quanto concerne la responsabilità contabile e la copertura finanziaria ai sensi dell'art. 105 L.R. n. 44/91

FAVOREVOLE

CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI _____

NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA

DATA 22/06/18

IL RESPONSABILE

OGGETTO: Regolamento per le Progressioni Orizzontali 2018.

IL SINDACO

Premesso che:

- l'articolo 16 del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del personale delle funzioni locali disciplina le progressioni economiche;
- vengono ribaditi i vincoli legislativi al ricorso a questo istituto in modo selettivo e per una quota limitata di dipendenti, con il divieto di disporre progressioni che hanno come destinatari contemporaneamente tutti i dipendenti, e che le PEO vanno attribuite sulla base delle valutazioni del triennio precedente a quello in cui le relative procedure sono indette.

Atteso che:

- all'interno di ciascuna categoria è prevista una progressione economica che si realizza mediante l'acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi retributivi, corrispondenti ai valori delle diverse posizioni economiche a tal fine espressamente previste;
- nelle more della definizione e sottoscrizione finale del Contratto Decentrato 2018, nella riunione di contrattazione del 31.10.2018, le parti sindacali hanno preso atto ed approvato lo schema di regolamento per le Progressioni Orizzontali nel Comune di Sortino – che si allega in copia alla presente.

Ritenuto di approvare lo schema di regolamento in argomento, al fine di stabilire i criteri e disciplinare l'attribuzione della posizione economica superiore al personale a t. i. in servizio presso l'Ente.

Acquisiti i pareri favorevoli:

- del responsabile del servizio interessato in ordine alla regolarità tecnica;
- del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile.

Visti

- il CCNL Funzioni Locali 2016/2018;
- il D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;
- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- l'Ordinamento Regionale EE.LL. vigente in Sicilia;
- lo Statuto Comunale.

PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI

Prendere atto della premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale la presente deliberazione.

Approvare lo schema di regolamento per le Progressioni Orizzontali nel Comune di Sortino – che si allega in copia alla presente, quale parte integrante e sostanziale la stessa.

Trasmettere la presente al responsabile del personale e ai responsabili delle P.O. dell'ente, per i consequenziali provvedimenti gestionali di rispettiva competenza.

Il Proponente
Il Sindaco
f.to (Vincenzo Parlato)

LA GIUNTA DELIBERA

L'Assessore anziano
f.to

Il Sindaco
f.to Vincenzo Parlato

Il Segretario Comunale
f.to Dott. Antonino Bartolotta

SCHEMA DI REGOLAMENTO PER LE PROGRESSIONI ORIZZONTALI NEL COMUNE DI SORTINO (Sr)

Art. 1

PROGRESSIONE ECONOMICA ORIZZONTALE.

1. Le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in modo selettivo ad una quota parziale di dipendenti, stabilita in sede di contratto integrativo decentrato, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.
2. Le progressioni orizzontali possono essere attribuite solo nel caso in cui vi siano risorse disponibili di parte stabile, tenuto conto che in queste ultime vengono compresi gli oneri derivanti dal finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni orizzontali effettuate nel tempo al loro costo originario.
3. La progressione economica orizzontale si sviluppa partendo dal trattamento tabellare iniziale delle quattro categorie o delle posizioni di accesso iniziale, con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive previste nel vigente contratto collettivo nazionale di lavoro, dando origine ai seguenti possibili percorsi individuali:
 - per la categoria A, dalla A1 alla posizione A5;
 - per la categoria B, dalla B1 alla posizione B7;
 - per la categoria C, dalla C1 alla posizione C5;
 - per la categoria D, dalla D1 alla posizione D6.
4. Il valore economico di ogni posizione successiva alla posizione iniziale è quello indicato dalle vigenti disposizioni contrattuali.
5. La progressione economica orizzontale è riconosciuta sulla base di quanto previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali ed integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili così come stabilito dall'art. 23, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009 (c.d. Riforma Brunetta).

Art. 2

PERIODICITÀ DELLE SELEZIONI

1. Le selezioni vengono effettuate previa contrattazione, con riferimento ai contingenti di personale esistenti alla data del 1° Gennaio ed i relativi benefici avranno decorrenza dal 1° Gennaio dell'anno di riferimento.

Art. 3

POSIZIONI ECONOMICHE DA ATTRIBUIRE

1. Su proposta dell'Amministrazione Comunale viene determinato l'importo complessivo delle risorse da destinare a tale istituto nell'ambito del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività costituito ai sensi del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni e Autonomie Locali, comunque nel rispetto dei limiti previsti dal contratto di lavoro in materia di progressioni economiche e dalle vigenti normative in materia.
2. Le risorse destinate alle posizioni di sviluppo della progressione economica orizzontale attribuite a tutto il personale in servizio, restano comunque acquisite nel fondo appositamente costituito, le eventuali cessazioni non comporteranno la riduzione del fondo che sarà sommato a quello successivo. Le risorse destinate alle progressioni orizzontali devono inoltre offrire la possibilità di progressione ad un numero di dipendenti tale che, in rapporto a quelli complessivamente in servizio nella categoria di appartenenza, siano garantiti i principi di pari opportunità previsti dalla normativa vigente.

Art. 4

CRITERI PER L'ATTRIBUZIONE DELLA POSIZIONE ECONOMICA SUPERIORE ALL'INTERNO DI CIASCUNA CATEGORIA GIURIDICA

1. Il Responsabile del personale invita i Responsabili di Settore a provvedere alla valutazione dei dipendenti assegnati secondo i criteri di cui agli articoli seguenti.

2. L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per la partecipazione alle selezioni, come definiti ai successivi artt. 5 e 6, avviene d'ufficio sulla base della documentazione presentata e depositata agli atti.
3. L'esclusione dalle previste selezioni per mancanza dei requisiti richiesti o per altre motivazioni viene comunicata direttamente ai dipendenti interessati mediante notificapersonale nella sede di lavoro.
4. Le graduatorie vengono formulate dall'Ufficio Personale per ciascuna posizioneeconomica.
5. Per le progressioni economiche all'interno della categoria D, Responsabile del Procedimento è il Segretario Comunale.

Art. 5

REQUISITI GENERALI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. Concorrono alla selezione per l'attribuzione della posizione economica superiore tutti i dipendenti inquadrati in ciascuna posizione giuridica da almeno due anni, a decorrere dall'01.01dell'anno di effettuazione della progressione economica.
2. Sono ammessi in graduatoria esclusivamente i dipendenti che hanno assicurato nell'anno precedente a quello di decorrenza del nuovo beneficio economico, unapresenza in servizio pari almeno a 4/5 dell'ordinario orario individuale di lavoro, non considerando ai fini del computo come periodi di mancata presenza i seguenti:
 - ferie, riposo compensativo;
 - assenza per infortuni per cause di servizio;
 - permessi sindacali per attività riferite all'ente, aspettative o distacchi sindacali;
 - astensione per maternità;
 - assenza per donazione sangue o protezione civile;
 - assenza per permessi retribuiti di cui alla Legge 104/92 ex art. 33 comma 3.
3. Alla progressione economica orizzontale non partecipa il personale dipendente che nel biennio precedente alla data della selezione sia stato destinatario di sanzioni disciplinari superiori alla censura o abbia ricevuto una valutazione insufficiente.

Art. 6

REQUISITI SPECIFICI PER CONCORRERE ALLA SELEZIONE

1. I requisiti specifici sui quali si basano le selezioni sono i seguenti:
 - a) Esperienza acquisita. Per esperienza acquisita si intendono tutti i periodi di attività maturati e svolti all'interno di un ente locale ossia anzianità, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato.
 - b) Arricchimento professionale. Per arricchimento professionale si intende:
 - capacità di sostituire colleghi di categoria equivalente con diverso profilo professionale;
 - espletamento di incarichi speciali con assunzione di particolari responsabilità;
 - espletamento di attività di coordinamento di unità operative, unità di progetto o squadre operaie;
 - partecipazione a progetti o iniziative specifici;
 - addestramento del personale in fase operativa;
 - autonomia operativa in relazione alle mansioni espletate.
 - c) Formazione e aggiornamento professionale. Si fa riferimento alla formazione acquisita dal personale dipendente al fine di garantire le adeguate conoscenze per poter eseguire il proprio lavoro nonché la possibilità di svolgere, in caso di necessità, anche un diverso lavoro. Essa attiene al modo di operare e comprende quindi l'acquisizione di tecniche e approcci lavorativi maggiormente adatti al contesto operativo. Per aggiornamento si intende l'adeguamento delle conoscenze lavorative, tenendo conto delle novità intervenute sia in termini tecnologici che normativi. All'interno della formazione e aggiornamento rientrano anche eventuali:
 - iscrizione a specifici albi professionali;
 - titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla categoria di appartenenza;

- svolgimento di incarichi esterni di natura simile o che siano inerenti le propriemansioni di ufficio;
 - Attestati e patentini di mestiere specifici.
- d) Impegno/valutazione delle prestazioni e dei risultati ottenuti. Nell'impegno e qualità della prestazione individuale, si valutano (anche in relazione all'esito della valutazione della performance):
- la capacità operativa di tradurre in prodotti finiti le indicazioni ed i programmi di lavori assegnati;
 - la capacità di svolgere competenza ed autonomia i compiti definiti per il profilo;
 - il grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'Ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi e partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- e) Iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro. Nei risultati ottenuti si valutano:
- resa delle prestazioni in termini di utilizzo del tempo di lavoro (rendimento);
 - l'effettiva erogazione della maggiore professionalità acquisita attraverso l'arricchimento professionale.

Art. 7

MODALITA' DI ATTRIBUZIONE DEI PUNTEGGI.

1. La selezione avviene sulla base dei criteri individuati agli artt. 5 e 6 e nei limiti dei punteggi di cui agli allegati A, B, C e D (punteggi per l'attuazione del sistema di progressione orizzontale e valutazione per la progressione economica).
2. I punteggi per l'attribuzione delle PEO, tranne quello relativo all'anzianità, in applicazione dell'art. 16 comma 3 del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, sono riferiti al triennio che precede l'anno in cui è adottata la decisione di attivare l'istituto, sulla base della valutazione della performance individuale del personale per il medesimo periodo.
3. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria categoria in ordine decrescente nella scheda di valutazione, purché il punteggio sia almeno pari al 60%.
4. Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.
5. A parità di punteggio in sede di graduatoria finale di merito, per l'anno di competenza, sarà preferito il candidato con maggiore anzianità di servizio.
6. In caso di ulteriore parità sarà preferito il candidato più anziano di età.

Art. 8

VALUTAZIONE.

1. La valutazione del personale, ai fini della progressione economica all'interno della categoria, è effettuata dai titolari di Posizione organizzativa riuniti in comitato per i dipendenti appartenenti alle categorie A, B, C e D e dal Nucleo di Valutazione (o, in assenza, dal Segretario Comunale) per i dipendenti titolari di P.O.
2. Per i dipendenti che prestano servizio presso altri enti, ammessi alla progressione economica orizzontale, la valutazione in merito all'arricchimento professionale e alla prestazione di cui agli allegati B e C verrà effettuata da parte del responsabile di P.O. dell'ufficio presso il quale il dipendente medesimo risulta assegnato nel periodo oggetto di valutazione, mentre il colloquio dovrà essere effettuato presso il Comune di Sortino, con le medesime modalità previste per tutti gli altri dipendenti.
3. La valutazione viene comunicata al dipendente il quale, se dissente, può chiedere entro 10 giorni dalla comunicazione, di essere sentito dai valutatori e dal Segretario Generale.
4. All'incontro può anche assistere un rappresentante sindacale o una persona di fiducia del dipendente. Al termine dell'incontro l'organo preposto decide in via definitiva se modificare o meno la valutazione del dipendente.

ALLEGATO A

PUNTEGGI PER L'ATTUAZIONE DEL SISTEMA DI PROGRESSIONE ORIZZONTALE

Categoria	Esperienza Acquisita	Arricchimento Professionale	Formazione e Aggiornamento	Valutazione della Prestazione	Totale Massimo
A	Punti 35	Punti 35	Punti 5	Punti 25	100
B	Punti 35	Punti 35	Punti 5	Punti 25	100
C	Punti 25	Punti 35	Punti 5	Punti 35	100
D	Punti 15	Punti 35	Punti 10	Punti 40	100

ALLEGATO B
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria A - B

ESPERIENZA ACQUISITA: Valore Massimo Punti 35	Punteggio
<p>Fino a 15 anni: punti 5 da 16 a 20 anni: Punti 10 da 21 a 25 anni: Punti 15 da 26 a 30 anni: Punti 20 da 31 a 35 anni: Punti 25 oltre 36 anni: Punti 35</p>	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore Massimo	Punteggio
<p>Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (Punti 28) Minima : Punti 7 Buona : Punti 16 Rilevante : Punti 24 Elevata : Punti 28</p> <p>Abilità Applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (Punti 7) Minima : Punti 1 Buona : Punti 3 Rilevante : Punti 5 Elevata : Punti 7</p>	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore Massimo Punti 5	Punteggio
<p>Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati. 1 Corso: Punti 1 2 Corsi : Punti 2 Oltre 2 Corsi : Punti 3</p> <p>Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Si : Punti 2 No : Punti 0</p>	
Prestazione individuale: Valore Massimo Parziale Punti 25	Punteggio
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 25 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.</p>	

ALLEGATO C
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria C

ESPERIENZA ACQUISITA: Valore Massimo Punti 25	Punteggio
<p>Fino a 15 anni: punti 10 da 16 a 20 anni: Punti 12 da 21 a 25 anni: Punti 14 da 26 a 30 anni: Punti 16 da 31 a 35 anni: Punti 18 oltre 36 anni: Punti 25</p>	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore Massimo	Punteggio
<p>Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (Punti 25) Minima : Punti 8 Buona : Punti 15 Rilevante : Punti 20 Elevata : Punti 25</p> <p>Abilità Applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (Punti 10) Minima : Punti 2 Buona : Punti 5 Rilevante : Punti 7 Elevata : Punti 10</p>	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore Massimo Punti 5	Punteggio
<p>Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati. 1 Corso: Punti 1 2 Corsi : Punti 2 3 Corsi : Punti 3 Oltre 3 Corsi : Punti 4</p> <p>Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici: Si : Punti 1 No : Punti 0</p>	
Prestazione individuale: Valore Massimo Parziale Punti 35	Punteggio
<p>Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproporzionando su un punteggio di 35 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.</p>	

ALLEGATO D
VALUTAZIONE PER LA PROGRESSIONE ECONOMICA

Categoria D

ESPERIENZA ACQUISITA: Valore Massimo Punti 15	Punteggio
Fino a 25 anni: punti 3 da 26 a 30 anni: Punti 6 da 31 a 35 anni: Punti 10 oltre 36 anni: Punti 15	
Prestazioni rese con maggior arricchimento professionale: Valore Massimo	Punteggio
Capacità di polivalenza funzionale nell'ambito della propria area (Punti 25) Minima : Punti 8 Buona : Punti 15 Rilevante : Punti 20 Elevata : Punti 25	
Abilità Applicativa delle cognizioni apprese in ambito lavorativo, in funzione della miglior produttività ed efficienza del servizio di competenza (Punti 10) Minima : Punti 2 Buona : Punti 5 Rilevante : Punti 7 Elevata : Punti 10	
Formazione e aggiornamento professionale: Valore Massimo Punti 10	Punteggio
Abilità applicativa delle cognizioni apprese a seguito di processi formativi, in funzione della migliore produttività ed efficienza del servizio di competenza, anche in relazione a corsi di formazione e aggiornamento frequentati. 1 Corso: Punti 2 2 Corsi : Punti 3 3 Corsi : Punti 4 Oltre 3 Corsi : Punti 6	
Possesso di titoli di studio superiori a quelli richiesti dalla specifica categoria di appartenenza, iscrizione a specifici albi professionali, svolgimento di incarichi esterni, attestati di mestiere specifici. Sì : Punti 4 No : Punti 0	
Prestazione individuale: Valore Massimo Parziale Punti 40	Punteggio
Livello di conseguimento degli obiettivi e dei risultati affidati calcolato riproponendo su un punteggio di 40 punti la media del punteggio di performance raggiunto nei due anni precedenti la selezione per progressione orizzontale.	

A SEGUITO DI QUANTO STABILITO NELLA RIUNIONE DELLA
DELEGAZIONE TRATANTE DEL 3/10/2018 I SOTTOSCRITTI
R.S.U. APPROVANO LE MODIFICHE APPORTATE ALLE
TABELLE IN ALLEGATO AL REGOLAMENTO COMUNALE
PER LE PROIEZIONI ORIZZONTALI.

Se Luca Cosen



Zaballo Saverio

Carone Vito

Maria Giulia

Ricciardi

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal 27.3.2018
Dalla Residenza Municipale al n.ro 17 del registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale il

IL MESSO COMUNALE
F.to Sig. Scamporrino M.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Antonino Bartolotta

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il
- Decorso 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.
- Perché dichiarato immediatamente esecutiva (art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale il

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Antonino Bartolotta

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Antonino Bartolotta

COMUNE DI SORTINO

CALCOLO PEROGRESSIONI ORIZZONTALI 2018

CAT.	N° DIP	45%	COSTO UNIT		COSTO TOTALE
	31/12/2017				
D4	2	1	€ 1.283,56	€	1.283,56
C4	12	6	€ 885,19	€	5.311,14
C3	15	7	€ 732,65	€	5.128,55
B5	1	1	€ 378,29	€	378,29
B4	3	2	€ 353,80	€	707,60
B3	7	4	€ 302,83	€	1.211,32
A4	9	5	€ 402,39	€	2.011,95
A1	8	4	€ 248,46	€	993,84
TOTALE	57	30	€ 4.587,17	€	17.026,25

C1	44			
B1	3			
TOTALE	47			

TOT. COMPL.	104	30	€ 4.587,17	€	17.026,25
--------------------	------------	-----------	-------------------	----------	------------------

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOTIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

ARAN - Protocollo Uscita



Roma

N.0016773/2018 del 29/10/2018

Al Comune di Sortino
Ufficio Personale
protocollo@pec.comunesortino.gov.it

Prot. n. 15750 del 20 settembre 2018
Risposta a nota prot.n. 17989 del 20 settembre 2018

Oggetto: Contrattazione decentrata integrativa anno 2018. Possibilità di estendere la partecipazione del personale a Tempo Determinato alle procedure per le Progressioni Economiche Orizzontali

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene opportuno evidenziare che, in materia, la scrivente Agenzia, come indicazione generale, ha sempre sottolineato, nei propri orientamenti applicativi, che il personale a tempo determinato non può partecipare alle progressioni economiche orizzontali, trattandosi di un istituto ritenuto incompatibile con la durata, ordinariamente, limitata nel tempo del rapporto di lavoro, che caratterizza tipicamente il contratto a tempo determinato.

In proposito si rimanda anche ai contenuti dell'orientamento applicativo RAL366 già formulato in materia e consultabile sul sito istituzionale: www.aranagenzia.it, Orientamenti Applicativi, Comparti, Regioni ed autonomie locali, Rapporto di lavoro flessibile, Rapporto di lavoro a termine, Trattamento economico - normativo.

Pertanto, poiché non è intervenuta alcuna nuova disciplina contrattuale della materia, in senso estensivo, non possono, attualmente, che essere confermate le indicazioni di cui sopra.

Distinti saluti.

Il Dirigente

Dg Rosario Soloperto

//

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal **1.4. DIC. 2018** **2.3. DIC. 2018** al n.ro **1681** del registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li. **1.4. DIC. 2018**

IL MESSO COMUNALE
F.to Sig. Scamporlino M.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Antonino Bartolotta

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il **12-12-2018**
- Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li. **12-12-2018**

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Antonino Bartolotta

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Antonino Bartolotta

STANDARD CONTRACT

The undersigned hereby certifies that the above is a true and correct copy of the original contract.

Witness my hand and seal this 15th day of June, 1954.

Notary Public

John J. [Name] [Address]

John J. [Name]
[Address]

John J. [Name]
[Address]

STANDARD CONTRACT

The undersigned hereby certifies that the above is a true and correct copy of the original contract.

Notary Public

John J. [Name] [Address]

John J. [Name] [Address]

John J. [Name] [Address]

John J. [Name]
[Address]

John J. [Name] [Address]

John J. [Name] [Address]

John J. [Name] [Address]

John J. [Name]
[Address]