



# **COMUNE DI CAMPOREALE**

**Città Metropolitana di Palermo**

**Relazione illustrativa  
al contratto decentrato integrativo del Comune di Camporeale  
Parte normativa 2023-2025  
Parte economica 2023**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)



# COMUNE DI CAMPOREALE

## Città Metropolitana di Palermo

### Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo 2023/2025n merito all'utilizzo delle risorse – anno 2023.

(art. 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

Premessa	
Obiettivo	<i>Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino</i>
Modalità di Redazione	<i>Il presente documento è stato redatto secondo le indicazioni fornite dagli allegati "schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "schema standard della relazione illustrativa" alla circolare n. 25 del 19.12.2012 del MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, elaborata di intesa con il Dipartimento della Funzione pubblica. Gli schemi sono articolati in moduli e a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame.</i>
Finalità	<i>Utilizzo delle risorse dell'anno 2023 per il personale non dirigente e contratto Contratto Decentrato Integrativo parte normativa conforme al CCNL funzioni locali 2019/2021.</i>
Struttura	<i>Composta da 2 moduli: - "Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto"; - "Illustrazione dell'articolato del contratto e attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili".</i>

# MODULO 1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		Preintesa parte normativa sottoscritta in data 01.08.2023 e parte economica accordo del 12.09.2023.	
		Contratto: il contratto sarà definitivamente firmato successivamente alla certificazione positiva da parte dell'organo di revisione economico-finanziaria dell'ente e previa deliberazione della Giunta Comunale con la quale si autorizza il presidente della delegazione Trattante a sottoscrivere il contratto.	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Normativo Anni 2023/2025 Economico 2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Presidente: dott.ssa Dorian Nastasi – Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione OOSS: Sig.ra Rosa Ciambra – CISL; Sig. Gianluca Cannella – CSA – Sig. Sanfratello Raffaele - CGIL RSU: Signori Rizzo Antonino – Accurso Calogero – Vaccaro Concetta – Spadaro Stefania – Pisciotta Maria	
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente dell'Ente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<i>Disciplina degli istituti rimessi alla contrattazione decentrata dalla legge e dal CCNL, quali: indennità di rischio, di disagio, di maneggio valori, di reperibilità, indennità per particolari responsabilità, criteri generali per la ripartizione e destinazione delle finanziarie, indennità servizio esterno, turno – maggiorazioni festive, indennità di funzione, welfare integrativo.</i>	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale  e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si acquisirà certificazione dell'Organo di controllo, al quale sarà trasmessa la determinazione n. 431 del 02.10.2023 racc. gen. N. 792 del 06.10.23 la preintesa parte normativa ed economica e la presente relazione al fine di acquisire il parere.</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>In caso di rilievi si provvederà a riaprire le trattative e a rimuovere le criticità. In caso di accordo gli atti saranno ritrasmessi all'Organo di controllo e poi solo previa delibera di Giunta Comunale di autorizzazione al Presidente della delegazione trattante di parte pubblica si provvederà a firmare il contratto.</p>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta n. 111 del 18.09.2023 di modifica della deliberazione di GM n. 88 del 14.07.2023 di adozione del PIAO 2023/2025.	
		Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con Delibera di Giunta di GM n. 88 del 14.07.2023.	
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d. Lgs. n. 150/2009.	
		La relazione sulla performance 2022 non è stata adottata. Si provvederà a predisporla e a sottoporla all'OIV per la validazione.	

## **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:**

Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto delle distinzioni dei ruoli e delle rispettive responsabilità dell'amministrazione locale e dei sindacati, persegue l'obiettivo di contemperare l'interesse dei dipendenti al miglioramento delle condizioni di lavoro e alla crescita professionale con l'esigenza di incrementare l'efficacia e l'efficienza dei servizi prestati alla collettività.

Esso è improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti.

La contrattazione collettiva integrativa è finalizzata ad incrementare la qualità dei servizi, e sostenendo la valorizzazione delle professionalità.

La contrattazione integrativa si svolge alle condizioni previste dagli artt. 40 e 40 bis del decreto legislativo n. 165/2001. La verifica sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa si attua ai sensi dell'art. 48 del D.lgs. n.165/2001.

La ripartizione delle risorse del fondo, costituito con determinazione del Responsabile del Settore Affari Generali e alla Persona n. 216 del 02.05.2023 e modificata con determinazione n.431 del 02.10.2023 racc. gen. 792 del 06.10.2023 rispecchia l'accordo sottoscritto in data 12.09.2023.

La contrattazione è stata incentrata sulla stipula del contratto decentrato integrativo parte normativa al fine di attuare anche nel Comune di Camporeale i nuovi istituti contrattuali previsti dal CCNL Funzioni Locali 2019/2021.

Si è provveduto anche a disciplinare il lavoro agile e l'indennità di specifiche responsabilità. **Inoltre, in assenza di un formale conferimento da parte del Responsabile di Servizio non si potranno erogare le indennità di specifiche responsabilità.**

**Le diverse indennità relative agli istituti contrattuali sono state negoziate nei limiti previsti dal contratto nazionale.**

Gli istituti del Contratto Decentrato Integrativo sono:

## **INDICE**

### **Titolo I DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – Campo di applicazione	pag. 5
Art. 2 – Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto	pag. 5

### **Titolo II RELAZIONI SINDACALI**

Art. 3 – Informazione	pag. 6
Art. 4 – Confronto	pag. 7
Art. 5 – Organismo paritetico per l'innovazione	pag. 8
Art. 6 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie	pag. 10
Art. 7 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: tempi e procedure	pag. 12
Art. 8 – Clausole di raffreddamento e atti unilaterali	pag. 13
Art. 9 – Interpretazione autentica	pag. 13

### **Titolo III ORDINAMENTO PROFESSIONALE**

Art. 10 – Nuovo sistema di classificazione	pag. 14
Art. 11 – Classificazione	pag. 14
Art. 12 – Norme di prima applicazione	pag. 15
Art. 13 – Progressioni Economiche all'interno delle Aree	pag. 16

### **Titolo IV DISCIPLINA DEGLI INCARICHI**

Art. 14 – Incarichi di elevata qualificazione	pag. 19
---	---------

### **Titolo V RAPPORTO DI LAVORO**

Art. 15 – Orario di lavoro	pag. 19
Art. 16 – Orario di lavoro straordinario	pag. 20
Art. 17 – Turnazioni	pag. 22
Art. 18 – Reperibilità	pag. 22
Art. 19 – Orario multiperiodale	pag. 23
Art. 20 – Pausa	pag. 23
Art. 21 – Orario di lavoro flessibile	pag. 24
Art. 22 – Banca delle ore	pag. 25
Art. 23 – Ferie, recupero festività	pag. 25
Art. 24 – Festività infrasettimanali	pag. 25
Art. 25 – Ferie e riposi solidali	pag. 26
Art. 26 – Modalità di richiesta e fruizione dei permessi	pag. 27
Art. 27 – Congedi per le donne vittime di violenza	pag. 29
Art. 28 – Identità alias in percorsi di affermazione di genere	pag. 30
Art. 29 – Unioni civili	pag. 30
Art. 30 – Destinatari dei processi della formazione	pag. 31

### **Titolo VI TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 31 – Trattamento economico-normativo del personale a tempo indeterminato e in somministrazione	pag. 32
Art. 32 – Rapporto di lavoro a tempo parziale	pag. 32

Art. 33 – Lavoro agile	pag. 34
Art. 34 – Lavoro da remoto	pag. 34
Art. 35 – Formazione Lavoro agile e lavoro da remoto	pag. 35

## **Titolo VII SEZIONE PER LA POLIZIA LOCALE**

Art. 36 – Personale destinatario delle disposizioni della presente sezione	pag. 35
Art. 37 – Indennità di funzione	pag. 35
Art. 38 – Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada	pag. 36
Art. 39 – Indennità di servizio esterno	pag. 37
Art. 40 – Incremento delle indennità di vigilanza	pag. 37

## **Titolo VIII TRATTAMENTO ECONOMICO**

Art. 41 – Fondo risorse decentrate: componenti e costituzione	pag. 37
Art. 42 – Fondo risorse decentrate: elementi di utilizzo	pag. 43
Art. 43 – Differenziazione del premio individuale	pag. 44
Art. 44 – Performance Organizzativa	pag. 45
Art. 45 – Indennità di condizioni di lavoro	pag. 45
Art. 46 – Compensi derivanti da norme di legge	pag. 45
Art. 47 – Indennità di specifiche responsabilità	pag. 46

## **Titolo IX BENESSERE DEL PERSONALE**

Art. 48 – Salute e sicurezza	pag. 48
Art. 49 – Welfare integrativo	pag. 49

## **Titolo X DISPOSIZIONI SU ISTITUTI ECONOMICI**

Art. 50 – Patrocinio legale	pag. 49
Art. 51 – Messi notificatori	pag. 49
Allegato A1 – Nuovi profili professionali attribuiti con CCNL 16/11/2022	pag. 50
Allegato 2 - Lavoro da remoto – esempio di accordo	pag. 51

Il presente contratto si prefigge l'obiettivo ambizioso di eliminare definitivamente le erogazioni di indennità e del salario incentivante a pioggia.

Pure le progressioni orizzontali saranno attuate previa comparazione selettiva e riguarderanno un numero pari al 50% degli aventi diritto.

In un'ottica di lungo periodo dovrebbe essere incrementata la produttività individuale, al fine di

garantire l'efficienza dei servizi.

L'accordo raggiunto è compatibile con il piano della performance.

### **Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 68 CCNL 2016/2018 Funzioni locali, le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

<b>Istituti contrattuali applicati</b>	<b>Importo</b>
Indennità di rischio	€ 8.400,00
Indennità di disagio	€ 5.040,00
Indennità di maneggio valori	€ 1.680,00
Reperibilità (stato civile – Polizia Municipale – Cimitero - UTC	€ 4.000,00
Indennità specifiche responsabilità (art. 84, c. 1, CCNL 16.11.2022)	€ 12.900,00
Indennità di servizio esterno (art. 100, CCNL 16.11.2022)	€ 6.000,00
Turno – Maggiorazioni festive	€ 8.500,00
Indennità di funzione	€ 2.000,00
Welfare integrativo (1% fondo ex art 79 CCNL 2022)	€ 1.594,85
Progressioni orizzontali	€ 11.867,40
Performance organizzativa	€ 25.270,91
Performance individuale (30% del fondo disponibile)	€ 31.918,28
<b>Totale</b>	<b>€ 119.171,44</b>

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti

#### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento per la valutazione e la premialità del personale nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance vigenti nell'ente.

#### E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche.

#### F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

La sottoscrizione del contratto si attende il raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano della Performance 2023, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate.

#### G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili.

Nessuno.

**IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT.SSA DORIANA NASTASI**