

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA  
ANNUALITA' ECONOMICA 2013**

Il giorno DICIASSETTE del mese di FEBBRAIO dell'anno duemilaquattordici, alle ore 9,00 e seg. presso la sede del Comune di Fiumefreddo di Sicilia, via Diana, 8, Fiumefreddo di Sicilia, si è riunita la delegazione trattante, giusta convocazione prot. n. 3138 dell'11/02/2014.

Sono presenti:

**Delegazione di parte pubblica**

PRESIDENTE: Dott.ssa Anna Bongiorno, Segretario Comunale;

**Responsabili di servizio**

Responsabile del 2° Servizio: Dott. Carlo Greco

Responsabile del 3° Servizio: Arch. Leonardi Salvatore

Responsabile del 4° Servizio: Dott.ssa Graziella Patanè

Comandante del Corpo di P.M. f.f.: Sgroi Mario

**R.S.U., nelle persone di:**

Caruso Letizia

Messina Letizia

Spoto Angelo

Toscano Aldo

Zagami Paolo

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di :**

FP CISL : Giuseppe Scirè, rappresentante provinciale;

FP CGIL Alfio Leonardi, rappresentante provinciale.

Le parti,

RICHIAMATA l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - annualità economica 2013 sottoscritta l'8.10.2013, corredata dei seguenti atti:

- Verbale D.T. del 01/08/2013;
- Verbale D.T. del 05/09/2013;
- Verbale D.T. del 08/10/2013;
- Determina del Responsabile del 2° servizio n. 44 dell'8/10/2013 " Presa d'atto costituzione Fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle Risorse Umane e per la produttività. Impegno di spesa per l'anno 2013";
- Relazione Illustrativa;
- Relazione Tecnico - finanziaria;
- Verbale del Nucleo di Valutazione n. 4 del 05.12.2013;
- Certificazione favorevole dei Revisori dei Conti, prot. n. 231/2014.

Visto che la predetta ipotesi tratta le materie di seguito indicate:

- a) Adeguamento parte normativa CCDI principi D. Lgs. n. 150/2009 – adeguamento criteri generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e la miglioramento dei servizi;
- b) Utilizzo risorse del Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 15 CCNL 1° aprile 1999 – anno 2013;

Che il piano di produttività collettiva 2013 e il piano di attività 2013, articolati in sub progetti e relative schede di misurazione, elaborati dai Responsabili di servizio e dal Comandante del Corpo di P.M., sono stati approvati dalla G.M. con delibera n. 162/2013 nell'ambito del piano della performance – anno 2013;

Che la ripartizione delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – anno 2013 di cui all'ipotesi di contratto, come costituito dai predetti atti, è coerente con gli obiettivi politico – amministrativi perseguiti dall'Amministrazione, come da delibera di G.M. n. 19/2014;

Che con la sopra citata delibera n. 19/2014 la G. M. ha autorizzato il Presidente della Delegazione Trattante a sottoscrivere in via definitiva il contratto collettivo decentrato integrativo del personale comunale - annualità economica 2013;

Considerato che, nelle more della stipula a livello nazionale del CCNL del comparto Regioni e Autonomie locali per il quadriennio normativo 2010 – 2013 e dell'adeguamento previsto dal D. Lgs. 150/09, trova applicazione per la parte normativa il CCNL 2006 – 2009, per quanto compatibile;

al termine dell'incontro, sottoscrivono l' allegato contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2013

**Delegazione di parte pubblica**

PRESIDENTE: Dott.ssa Anna Bongiorno, Segretario Comunale;



**Responsabili di servizio**

Responsabile del 2° Servizio: Dott. Carlo Greco

Responsabile del 3° Servizio: Arch. Leonardi Salvatore

Responsabile del 4° Servizio: Dott.ssa Graziella Patanè

Comandante del Corpo di P.M. f.f.: Sgroi Mario



**R.S.U., nelle persone di:**

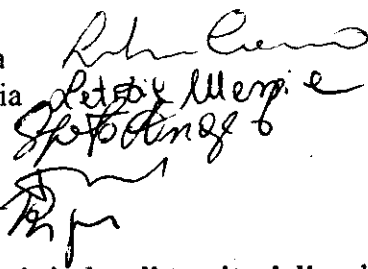
Caruso Letizia

Messina Letizia

Spoto Angelo

Toscano Aldo

Zagami Paolo

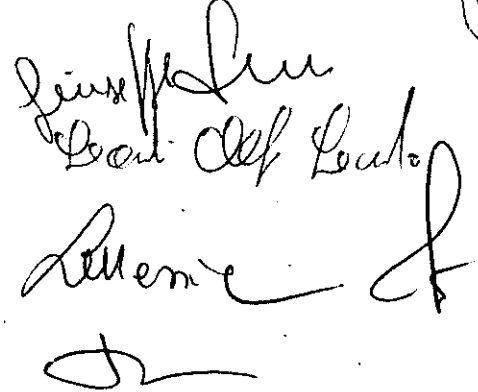




**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di :**

FP CISL : Giuseppe Scirè, rappresentante provinciale;

FP CGIL Alfio Leonardi, rappresentante provinciale.






COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA  
Provincia di Catania


**IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
DEL PERSONALE DEL COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA  
ANNUALITA' ECONOMICA 2013**

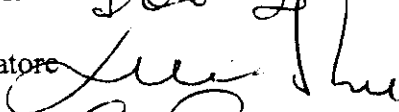
Il giorno OTTO del mese di OTTOBRE dell'anno DUEMILATREDICI , alle ore 16,20 presso la sede del Comune di Fiumefreddo di Sicilia, via Diana, 8, Fiumefreddo di Sicilia, a seguito degli incontri per la definizione del contratto decentrato integrativo del personale del comune di Fiumefreddo di Sicilia, le parti negoziali composte da:

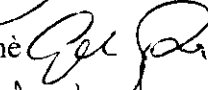
**Delegazione di parte pubblica**


PRESIDENTE: Dott.ssa Anna Bongiorno, Segretario Comunale 

**Responsabili di servizio**

Responsabile del 2° Servizio: Dott. Leonardo Torrisi 


Responsabile del 3° Servizio: Arch. Leonardi Salvatore 

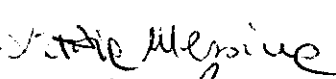
Responsabile del 4° servizio: Dott.ssa Graziella Patanè 

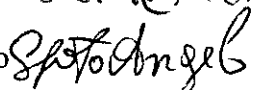
Responsabile del 5° servizio: Dott. Angel.o Sorbello 


Comandante del Corpo P.M. SgROI Mario 

**R.S.U., nelle persone di:**

Caruso Letizia 

Messina Letizia 

Spoto Angelo 

Toscano Aldo 

**Organizzazioni sindacali territoriali, nelle persone di :**

FP Cisl Scire' Giuseppe 

FP CGIL Locatelli 

sottoscrivono l' allegata ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo per l'annualità economica 2013:



Nelle more della stipula dei Contratti Collettivi successivi al quadriennio 2006 – 2009, il CCDI del comune di Fiumefreddo di Sicilia si adegua alle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 150/2009 di diretta e immediata applicazione.

La contrattazione decentrata non potrà avere luogo sulle materie appartenenti alla sfera dell'organizzazione e della micro organizzazione, su quelle oggetto di partecipazione sindacale e su quelle afferenti alle prerogative dirigenziali; ciò in particolare, con riferimento alle materie dell'organizzazione del lavoro e della gestione delle risorse umane.

Nelle predette materie, le forme di partecipazione sindacale, ove prevista nel CCNL, regrediscono all'informazione.

- ✓ Integrazione Criteri Generali dei sistemi di incentivazione del personale e di ripartizione delle risorse destinate agli incentivi della produttività e al miglioramento dei servizi.  
( D. Lgs. n. 150/2009)

I criteri di seguito enunciati integrano criteri generali, requisiti e condizioni di cui agli articoli 18 e 19 del CCDI quadriennio normativo 2006 – 2009.

a) I sistemi di incentivazione del personale devono essere finalizzati a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza, di efficacia e di produttività dell'ente e dei servizi pubblici, mediante la realizzazione di piani di attività anche pluriennali e di progetti strumentali e di risultato basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;

b) L'incentivazione della produttività ed il miglioramento dei servizi, deve realizzarsi attraverso la corresponsione, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal sistema di valutazione adottato dall'ente, di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo ( performance organizzativa) e individuale (performance individuale);

c) I compensi destinati ad incentivare la produttività e il miglioramento dei servizi devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di valutazione.

La valutazione delle prestazioni e dei risultati dei lavoratori viene effettuata, ciascuno per quanto di competenza, dai responsabili dei servizi e dal Nucleo di valutazione;

d) Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati;

e) Non è possibile erogare trattamenti economico accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese;

f) L'utilizzo delle risorse del fondo relativo alle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ex art. 15 CCNL 1° aprile 1999 è volto a incentivare l'impegno e la qualità della performance individuale, organizzativa con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'ente, nell'ambito di adeguati livelli di efficienza e di produttività dei servizi pubblici;

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are of various styles, some appearing to be initials and others more full names, though they are not legible. They are scattered across the bottom third of the page, overlapping the text of point f).

g) Al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale va assegnata una quota prevalente del trattamento accessorio complessivo comunque denominato;

h) Gli obiettivi sono definiti in coerenza con quelli di bilancio indicati nei documenti programmatici e il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa.

i) Gli obiettivi devono essere:

- rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche e alle strategie dell'amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi,
- riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno nel triennio precedente;
- correlati alla quantità e qualità delle risorse disponibili.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

COMUNE DI FIUMEFREDDO DI SICILIA  
Provincia di Catania

PIANO DI PRODUTTIVITA' DELL'ENTE  
ARTICOLATO PER SERVIZI  
ANNO 2013

Obiettivo: Aumento dei livelli di produttività e di qualità dell'azione amministrativa e dei servizi resi alla collettività.

La pubblica amministrazione da parecchi anni continua a essere oggetto di importanti interventi normativi e regolamentari volti ad ammodernare l'intero sistema pa e a renderlo sempre più trasparente e funzionale alle esigenze democratiche e di sviluppo del paese.

Particolare attenzione è stata rivolta agli ambiti della trasparenza, della semplificazione delle procedure, della produttività del lavoro pubblico nonché dell'offerta di servizi pubblici qualificati e rispondenti alle esigenze dei cittadini, nel rispetto di sempre più stringenti vincoli di bilancio e di efficienza

La produzione normativa e regolamentare più recente, inoltre, non si è limitata a enunciare principi e finalità cui deve ispirarsi l'azione amministrativa ma ha disciplinato in maniera puntuale adempimenti, procedure, format, e quant'altro, nel dichiarato intento di rendere effettivo il salto di qualità della pa

Informatizzazione e snellimento delle procedure, anticorruzione, trasparenza e pubblicità, solo per citarne alcuni, rappresentano aspetti che qualificano l'intera azione amministrativa e ridisegnano tempi e procedure della stessa.

Il comune di Fiumefreddo anche nell'anno 2013 continua il processo di ammodernamento delle procedure e avvia l'implementazione di nuovi adempimenti e dei conseguenti processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività, in conformità delle disposizioni vigenti

Tutti gli uffici e servizi, anche se in misura e con modalità diverse, sono tenuti ad adeguare l'espletamento delle funzioni e compiti di competenza in conformità ai nuovi format, parametri e criteri di legge.

Il presente piano afferisce alla performance organizzativa essendo volto a un aumento della produttività complessiva e della qualità dell'azione amministrativa.

Esso, nell'ambito delle finalità generali sopra espresse, si declina in specifici azioni e piani di attività di competenza dei singoli servizi, in coerenza con gli obiettivi politico - amministrativi.

Il piano viene finanziato con le risorse destinate alla produttività collettiva, come ripartite in sede di contrattazione decentrata ai veri servizi e al Corpo P.M. e assegnate ai competenti responsabili di servizio per la relativa liquidazione.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'P. M. ...'. In the center, there is a large, stylized signature that could be 'S. ...'. To the right, there are several smaller, less legible signatures. Additionally, there are some faint, illegible markings or stamps scattered around the signatures.

Si riporta di seguito l'elenco, non esaustivo, degli obiettivi e delle azioni dei vari servizi

- Aggiornamento e applicazione piano prevenzione della corruzione ex legge 6 novembre 2012. n190
- Aggiornamento e applicazione programma della trasparenza e l'integrità.
- Implementazione sistema di e-procurement per l'espletamento delle procedura di scelta del contraente tramite Mercato elettronico per la PA
- Pubblicazione sul sito, previa adozione di apposito regolamento, dei dati essenziali, delle fasi e dei tempi di conclusione dei procedimenti amministrativi di competenza dei vari uffici;
- predisposizione codice di comportamento del personale (art. 54 D. lgs. n. 165/01)
- predisposizione regolamento incarichi dipendenti
- adeguamento Statuto comunale;
- Attuazione adempimenti Comitato per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG);
- Potenziamento della lotta all'evasione tributaria anche tramite controlli incrociati con altri uffici
- Attività di accertamento ICI per terreni edificabili;
- tempestività nei pagamenti ai fornitori, nel rispetto dei vincoli di bilancio, finanziari e della disponibilità di cassa;
- Sicurezza nelle scuole
- Avvio procedura per la lettura delle utenze idriche, acquisto e installazione contatori
- Lavori per la costruzione della caserma dei carabinieri
- Lavori per la realizzazione di una strada di collegamento tra le vie Morandi, Meli e V.E. Orlando;
- Aggiornamento comunicazioni telematiche all'Agenzia Entrate relative alle autorizzazioni commerciali;
- aggiornamento modulistica SUAP
- Interventi socio-assistenziali resi in favore delle categorie deboli (anziani, disabili e minori);
- Attività amministrativa ai fini della realizzazione di manifestazioni e di iniziative organizzative dall'ente.
- aumento percentuale raccolta differenziata;
- potenziamento controllo territorio anche attraverso il coordinamento con servizio di vigilanza del Corpo P.M. al fine di monitorare il regolare espletamento dei servizi di igiene urbana;
- Servizi giornalieri di vigilanza nei vari quartieri in cui si articola il territorio comunale;
- Potenziamento dei controlli all'interno della villa comunale finalizzati anche a prevenire l'accesso di ciclomotori,
- Interventi volti ad assicurare il puntuale rispetto della Ordinanza sindacale n. 35/2012 da parte dei proprietari o conduttori di cani in aree pubbliche o aperte al pubblico e all'interno della Villa Comunale;
- Potenziamento dei servizi di vigilanza e di controllo del territorio comunale, del centro abitato e dei vari quartieri per prevenire comportamenti non corretti, fenomeni di abbandono incontrollato dei rifiuti e formazione di micro discariche abusive;
- Servizi di vigilanza e controllo puntuale del territorio sulla scorta dei prospetti settimanali del servizio integrato di igiene urbana di competenza della ditta affidataria dell'appalto, in collaborazione con il servizio 5°, prelieve le opportune azioni di raccordo.

Ulteriori obiettivi potranno essere individuati in collaborazione con i responsabili dei servizi e il Comandante del Corpo di P.M., in conformità dei documenti di programmazione anche di natura economico-finanziaria.



Come per gli anni precedenti, si ribadisce l'importanza della formazione e l'aggiornamento continuo del personale nonché lo sviluppo di capacità e competenze di lavoro di gruppo, o comunque in collaborazione con altri uffici e/o amministrazioni.

Appositi momenti formativi vanno riservati all'implementazione delle nuove procedure prescritte dalla legge in materia di pubblicità, anticorruzione e MepA.

Ciascun responsabile di servizio e il Comandante del Corpo di P.M., avranno cura di realizzare all'interno di ciascun servizio appositi incontri con il personale assegnato al fine di agevolare il corretto adempimento dei nuovi obblighi con particolare riferimento alle misure previste nel piano anticorruzione, nel C.d. Codice Vigna e in materia di prevenzione delle infiltrazioni mafiose e della corruzione, nonché su tematiche di particolare interesse e/o criticità, agevolando lo scambio di informazioni e il confronto tra i dipendenti.

Le attività potranno essere svolte anche durante il normale orario di lavoro, fatta salva la necessità di assicurare il regolare espletamento dell'attività amministrativa.

I responsabili di servizio e il Comandante del Corpo di P.M., ciascuno per quanto di competenza, sono chiamati a organizzare le risorse a disposizione in modo coerente e funzionale agli obiettivi previsti anche attuando opportuni e necessari interventi di riorganizzazione delle attività e redistribuzione dei compiti e funzioni, fermo il regolare espletamento delle funzioni e compiti istituzionali nei termini di legge

Particolare attenzione va riservata agli interventi volti ad assicurare la conclusione dei procedimenti in tempi brevi e comunque nel rispetto dei termini di legge, una maggiore semplificazione per gli utenti e l'utilizzo dei questionari di valutazione degli utenti sulla qualità dei servizi erogati (rilevazione della customer satisfaction).

Le iniziative volte a migliorare i servizi interessano in via generale tutti i dipendenti; tuttavia i responsabili avranno cura di impiegare nei progetti di ammodernamento dei servizi prevalentemente personale che non partecipa ad altri piani di attività.

Entro il mese di febbraio 2014 ogni responsabile di servizio e il Corpo di P.M. relaziona in modo analitico in merito alle attività formative svolte, agli obiettivi raggiunti in termini di efficienza e di efficacia nonché in merito all'applicazione di nuove procedure e/o servizi.

La predetta relazione deve indicare altresì il personale che ha partecipato al piano di produttività e la relativa valutazione secondo l'allegata scheda.

Il presente piano di produttività viene finanziato fino alla concorrenza di € 15.000,00 corrispondente alla quantificazione del Fondo regionale effettuata dal responsabile del servizio economico – finanziario, previa valutazione positiva del Nucleo di Valutazione.

Ciascun responsabile di servizio provvederà, per quanto di competenza, a liquidare la somma assegnata sulla base degli obiettivi raggiunti, nel rispetto dei criteri di cui al vigente CCDI

*[Handwritten signatures and initials]*

Per l'Amministrazione  
*[Handwritten signature]*