



COMUNE DI CATENUOVA

Libero Consorzio fra i Comuni di Enna

2

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 87 del Registro

data 04/11/2024

Oggetto: Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) normativo triennio 2023-2025- ed economico 2024. Modifica articoli e schede di valutazione.

Pareri espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n.30/2000.

Parere in ordine alla regolarità tecnica:
Favorevole.

La Responsabile P.O.

Dott.ssa Giunta Maria Concetta

Li 29.10.2024

Parere in ordine alla regolarità contabile:

Favorevole:

La Responsabile P.O.

Dott.ssa Giunta Maria Concetta

Li 29.10.2024

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno quattro del mese di Novembre alle ore 12:20 e segg., in Catenuova nell'aula delle adunanze, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sig. Sindaco Antonio IMPELLIZZIERI e con l'intervento dei Sigg. Assessori.

All'appello nominale risultano presenti:

	NOME E COGNOME	CARICA RIVESTITA	P	A
1	Antonio IMPELLIZZIERI	Sindaco	X	
2	Rosaria INGRASSIA	Vice- Sindaco	X	
3	Nicola LEOCATA	Assessore	X	
4	Rosaria INGRASSIA	Assessore	X	
5	Lucia BARBAGALLO	Assessore	X	
TOTALE			5	//

Partecipa il Segretario Comunale, Dr. Filippo Ensabella

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione n. 87 del 29.10.2024;

Visti i pareri di legge, resi favorevoli dai resp.li dei settori interessati;

Ritenuta la proposta relativa all'oggetto meritevole di accoglimento;

A voti unanimi favorevoli espressi, dagli aventi diritto, nelle forme e nei modi di legge;

DELIBERA

La proposta e' approvata e dichiarata, con separata unanime votazione, immediatamente esecutiva.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario Comunale verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

n. 87 del 29/10/2024

Proponente: **IL SEGRETARIO COMUNALE**
Dott. Filippo Ensabella

Premesso che in data 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo contratto collettivo nazionale comparto Funzioni Locali per il triennio 2019-2021;

Che con deliberazione di G.M. nr. 94 del 27.11.2023 è stato approvato il CCDI normativo triennio 2023-2025- ed economico 2023;

Che con deliberazione nr. 81 del 26.10.2023 la Giunta Municipale ha definito tutti i componenti della delegazione di parte datoriale, individuando come Presidente della stessa il Dr. Filippo Ensabella, Segretario Generale;

Che con deliberazione nr. 80 del 18.10.2024 la Giunta Municipale ha apportato parziale modifica alla delibera nr. 81/2023 e ha ridefinito la nuova composizione della delegazione trattante;

Richiamata la delegazione trattante del 28.10.2024 giusta convocazione del Presidente prot. gen. nr.12143 del 18.10.2024 nella quale si è proceduto all'esamina, approvazione e sottoscrizione delle modifiche apportate al CCDI per l'anno 2024:

- art. 16 c.2 scheda di valutazione PEIA da utilizzare per l'area E.Q., E.Q. titolari di P.O. e per gli Istruttori titolari di P.O.;
- art. 16 c. 3 lett. C si definisce per l'anno 2024 il numero dei differenziali da attribuire;
- art. 40 c.2 eliminato;
- art. 43 c.1 e 2 – assegnazione, calcolo e liquidazione performance organizzativa;
- art. 44 c.1 modificata scheda performance individuale B-i da 30/30 a 40/40;
- art. 45 c. 1 e 2 – calcolo e liquidazione performance individuale;
- art. 46 c. 1 – metodologia per la differenziazione del premio individuale;
- art. 50 c. 5 si stabilisce l'importo giornaliero indennità condizioni di lavoro;
- art. 51 c.3 e 4 si stabilisce l'importo delle indennità per specifiche responsabilità.

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

per quanto in premessa esposto, che si intende parte integrante e sostanziale del presente provvedimento,

- 1) Di approvare le modifiche apportate e citate in premessa al contratto decentrato integrativo **triennio giuridico 2023-2025**, ed economico **anno 2024**, allegate al presente atto e sottoscritte dalla delegazione trattante nella seduta del 28.10.2024;
- 2) di dare atto che a termine del vigente contratto di lavoro, raggiunto l'accordo tra le parti, il contratto decentrato integrativo viene inviato, con annessa relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa, al Revisore, al fine di verificare che gli oneri derivanti dall'applicazione delle clausole del contratto stesso siano coerenti con i vincoli posti dal contratto nazionale e dal bilancio di previsione e per l'emissione del conseguente parere motivato;
- 3) Dare atto, infine, che la divisione del fondo diverrà operante dopo la sottoscrizione definitiva dell'accordo da parte del Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, previa autorizzazione della Giunta con proprio atto;
- 4) di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. n. 44/91.



COMUNE DI CATENANUOVA
Libero Consorzio Comunale di Enna

○○○○○○

MODIFICHE AL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO (CDI)
Applicativo del CCNL 2019-2021 triennio giuridico 2023-2025
Economico 2024

In data 28.10.2024 alle ore ~~16.00~~ nella sede della residenza Municipale del Comune di Catenanuova ha avuto luogo l'incontro tra la delegazione di parte pubblica e la delegazione di parte sindacale composta dai componenti della RSU e dai rappresentanti territoriali delle OO.SS.

noaa-
Ma

Progressione economica all'interno delle aree attraverso differenziali stipendiali
[art. 7 co.4 lett.c e art. 14 comma 2 - lett.a),b),d) ed f)-CCNL 2019-2021]

Art. 16 c. 2

Inserire dopo P.O.:

sarà compilata scheda PEIA (che si allega) la relazione al punto a) ha un peso massimo di 80/80 , mentre le capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi al punto b) ha un peso massimo di 20/20, La relazione sarà redatta anche dai Funzionari E.Q. responsabili di P.O. e dagli Istruttori Responsabili di P.O., i quali, quest'ultimi parteciperanno nell'area istruttori.

Art. 16 c. 3 lett. c del CDI

ANNO 2024

il numero dei differenziali stipendiali, attribuibili nell'anno 2024, (pari al 50% per area) a ciascuna delle Aree di cui all'art.12 del CCNL 2019-2021, viene stabilito **in rapporto alle risorse disponibili a seguito della ripartizione del fondo** secondo le direttive dell'Amministrazione comunale e **a seguito di Accordo decentrato annuale, secondo la seguente tabella, relativamente all'anno 2024:**

Area	nr. dip.ti	Importo diff. Stip.	Nr. passaggi previsti	Costo
Area Funzionari E.Q.	3	1.600,00	2	3.200
Area Istruttori	19	750,00	10	7.500
Area Operatori esperti	13	650,00	7	4.550
Area Operatore	1	550,00	1	550

Costo totale € 16.000,00 circa da rapportare alle ore lavorate per il personale part time.

La progressione economica di cui al presente articolo è finanziata con risorse aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 79 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CNL 2019-2021 ed è attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto integrativo.

Man
inca
Attilio
Alto
Alto

ENTE: Comune di Catenanuova	
Scheda per la P.E.I.A. anno 2024	
Area di appartenenza: <input type="checkbox"/> Funzionari ed E.Q. <input type="checkbox"/> Area Istruttori	Nominativo del dipendente:
Esito della verifica dei prerequisiti per la partecipazione: <input type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/> Negativo perché ...	

[Handwritten signature]

a – Valutazione Relazione Responsabile di Settore
(peso del 80%)

Fattore di Valutazione		Punti attribuiti
- Grado di conseguimento degli obiettivi del perseguimento degli stessi assegnati nel rispetto dei programmi e degli indirizzi fissati dalla Giunta, o da analoghi strumenti di programmazione	Da 1 a 25	
- Grado di capacità di promuovere la qualità dei servizi offerti nel rispetto dei termini procedurali, della correttezza tecnico-amministrativa degli atti, dei provvedimenti e dei pareri proposti, adottati e resi;	Da 1 a 20	
- Grado di funzionalità del settore cui è preposto e il corretto impiego delle risorse finanziarie, umane e strumentali assegnate;	Da 1 a 20	
- Capacità di relazioni all'interno e all'esterno del settore, attraverso un fattivo spirito collaborativo nei confronti di amministratori, colleghi e utenti.	Da 1 a 15	
TOT.		___/80

[Handwritten signature]

b- Capacità culturali e professionali, acquisite anche attraverso percorsi formativi
(peso del 20%)

Fattore di valutazione	Punti per ogni fattore	Punti attribuiti
------------------------	------------------------	------------------

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes]
Ma
inacc
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Capacità professionali: <i>acquisite entro il triennio 2021-2022-2023-</i>		
1- Possesso di abilitazione professionale		3
2- Possesso di abilitazione al ruolo di formatore/istruttore		2
Partecipazione a percorsi formativi (ai quali si è partecipato su disposizione/autorizzazione dell'Ente o anche per autonoma iniziativa personale):		
3- Partecipazione a corso di formazione di durata fino a 8 ore con superamento di esame finale		3
4- Partecipazione a corso di formazione di durata da 9 e fino a 15 ore con superamento di esame finale		5
5- Partecipazione a corso di formazione di durata da 16 e fino a 40 ore con superamento di esame finale		7
		TOT. ____/20

Calcolo del punteggio totale		
Media delle due valutazioni		
Valutazione di cui al punto "a" ____/80	Valutazione di cui al punto "b" ____/20	Punteggio totale (ottenuto dalla somma delle valutazioni delle 2 colonne precedenti) Espresso in 100esimi ____/100

Rilevazione dei dati da valutare in caso di parità di punteggio finale tra due o più partecipanti	
1 - Data di inizio servizio nella posizione economica attuale	
2 - Data di inizio servizio nell'Ente	
3 - <u>Data di nascita</u> <i>MAGGIORE ANZIANITA ANAGRAFICA</i>	

Osservazioni del compilatore:	
Data:	Firma del compilatore: IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. F. Ensabella

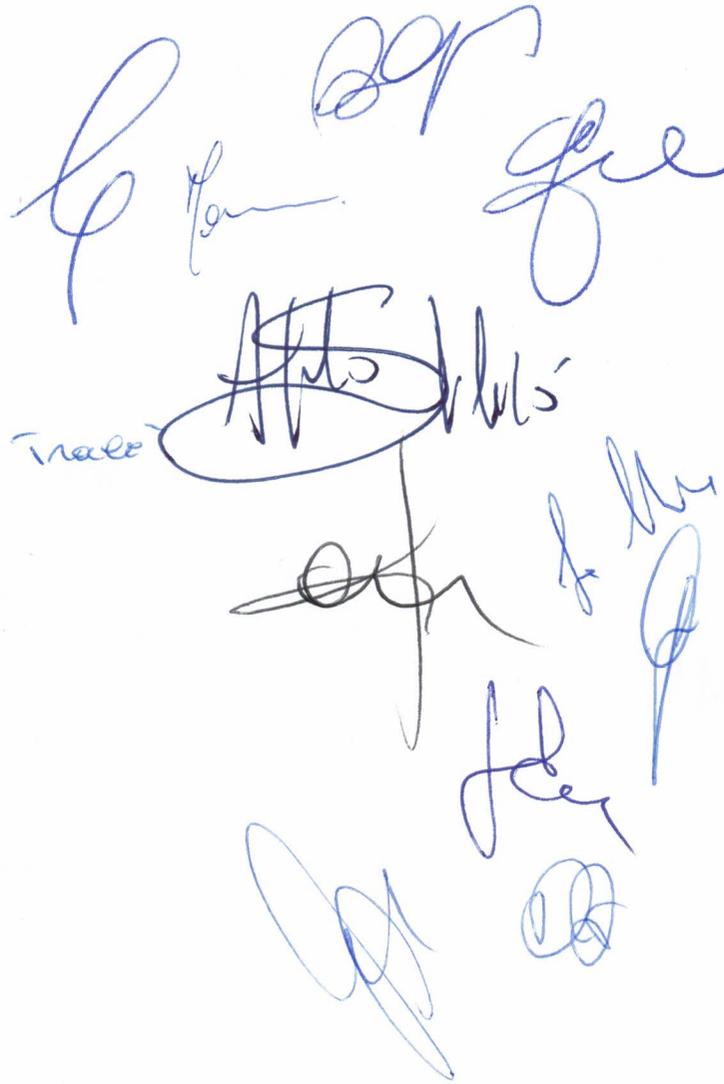
Art.40 eliminato comma 2

Ripartizione e assegnazione delle risorse destinate alla performance

1. In fase di Accordo Decentrato annuale, vengono destinate le risorse necessarie per la premialità prevista dal presente Capo del CDI. Le risorse finanziarie del fondo, destinate alla produttività, con riferimento all'art. 80 del CCNL 2019-2021, sono ripartite tra "Performance Organizzativa" e "Performance Individuale".

2. **Le economie risultanti saranno ripartire per il finanziamento degli altri istituti contrattuali, previa contrattazione con la parte sindacale della delegazione trattante.**

eliminato: Entro e non oltre trenta giorni dalla sottoscrizione dell'Accordo Decentrato annuale, il Presidente della delegazione trattante procederà al calcolo delle quote massime spettanti ad ogni Settore.



A collection of handwritten signatures and scribbles in blue ink, located in the lower right quadrant of the page. The signatures are highly stylized and cursive, with some appearing to be initials or names. There are also several large, circular scribbles and lines that do not clearly form legible text.

Art.43 c. 1 e 2

Assegnazione - Calcolo e liquidazione della Performance Organizzativa

Il Presidente della Delegazione Trattante effettuata la ripartizione di cui all'art. 35 del presente CDI destina avendo prontezza dell'importo l'80% alla performance individuale e il 20% alla performance organizzativa, la somma viene suddivisa ai 5 settori, si divide il budget assegnato al Settore per la Performance Organizzativa per il numero dei dipendenti del medesimo Settore e successivamente per 10 (punteggio massimo del sistema di valutazione). Tale "valore punto" verrà moltiplicato per il punteggio raggiunto da ogni dipendente in base alla propria valutazione di Performance Organizzativa al fine di determinarne l'importo da liquidare se ci sono progetti obiettivi presentati. Se qualche settore non presenta progetti la quota viene riassegnata automaticamente alla performance individuale.

Sarà cura del Presidente della D.T. comunicare l'importo assegnato al settore e sarà cura del Resp.le P.O. distribuire le somme in base al punteggio attribuito con successiva determinazione.

Art.44 c. 1

Criteri per la valutazione della Performance Individuale

La Performance Individuale (tendente alla qualità del contributo assicurato alla propria struttura attraverso i singoli comportamenti professionali) di ogni dipendente viene valutata, dal responsabile del Settore, attraverso i seguenti fattori (punteggio totale max 40):

Fattore di valutazione	Punti attribuiti
Scala dei punteggi da attribuire ad ogni fattore, in funzione della valutazione: scarso= 0; quasi sufficiente= 2; appena sufficiente= 4; adeguato= 6; buono= 8; ottimo= 10	
A- Soluzione dei problemi (capacità di focalizzare le cause dei problemi e trovare soluzioni da proporre/adottare)	
B- Coinvolgimento nei processi (assiduità e continuità della partecipazione alle attività lavorative, con particolare attenzione al numero delle reali giornate di presenza in servizio)	
C- Correttezza e precisione (capacità di eseguire i compiti d'ufficio con accuratezza e precisione)	
D- Interazione (capacità di interagire con i colleghi della struttura e/o dell'Ente al fine di portare a termine obiettivi comuni)	
TOT.	___/40

2. Nel corso dell'anno di valutazione il Responsabile di Settore E.Q. a cui è assegnato il dipendente può indirizzare a questi delle comunicazioni informali relativi a "rilievi" riferiti a situazioni lavorative che si siano verificate non oltre una settimana da tale comunicazione. Tali comunicazioni hanno lo scopo di conferire maggiore oggettività al giudizio valutativo, ricollegandolo direttamente a uno o più eventi certi, consentendo al dipendente di avere immediata notizia degli effetti generati dal suo comportamento e di potervi porre rimedio.

Indea

“Scheda B-i” per la valutazione della Performance Individuale

ENTE: COMUNE DI CATENANUOVA	
Scheda monitoraggio/valutazione performance anno 2024	
Settore:	Nominativo del dipendente:
Performance Individuale	
<input type="checkbox"/> Valutazione intermedia <input type="checkbox"/> Valutazione finale	
Fattore di valutazione	Punti attribuiti
Scala dei punteggi da attribuire ad ogni fattore, in funzione della valutazione: scarso= 0; quasi sufficiente= 2; appena sufficiente= 4; adeguato= 6; buono= 8; ottimo= 10	
A- Soluzione dei problemi (capacità di focalizzare le cause dei problemi e trovare soluzioni da proporre/adottare)	
B- Coinvolgimento nei processi (assiduità e continuità della partecipazione alle attività lavorative, con particolare attenzione al numero delle reali giornate di presenza in servizio)	
C- Correttezza e precisione (capacità di eseguire i compiti d'ufficio con accuratezza e precisione)	
D- Interazione (capacità di interagire con i colleghi della struttura e/o dell'Ente al fine di portare a termine obiettivi comuni)	
TOT.	___/40
Osservazioni del valutatore:	
Data:	Firma del valutatore:
Osservazioni del valutato:	

traccia

Man

Art.45 c.1 e 2

Calcolo e liquidazione della Performance Individuale

Il Presidente della Delegazione Trattante effettuata la ripartizione di cui all'art. 35 del presente CDI, calcola il "valore punto" (VPi) dividendo il budget assegnato per la Performance Individuale per il numero dei dipendenti e successivamente per 40 (punteggio massimo del sistema di valutazione). Tale "valore punto" verrà moltiplicato per il punteggio raggiunto da ogni dipendente in base alla propria valutazione di Performance Individuale al fine di determinarne l'importo da liquidare.

Sarà cura del Presidente della Delegazione trattante inviare le schede ai Responsabili di P.O. per la valutazione dei dipendenti, le quali saranno restituite debitamente firmate e compilate all'Ufficio Risorse Umane, la determina di liquidazione sarà adottata dal responsabile del Settore a cui appartiene l'ufficio risorse umane.

Art.46 c. 1

Metodologia per la differenziazione del premio individuale

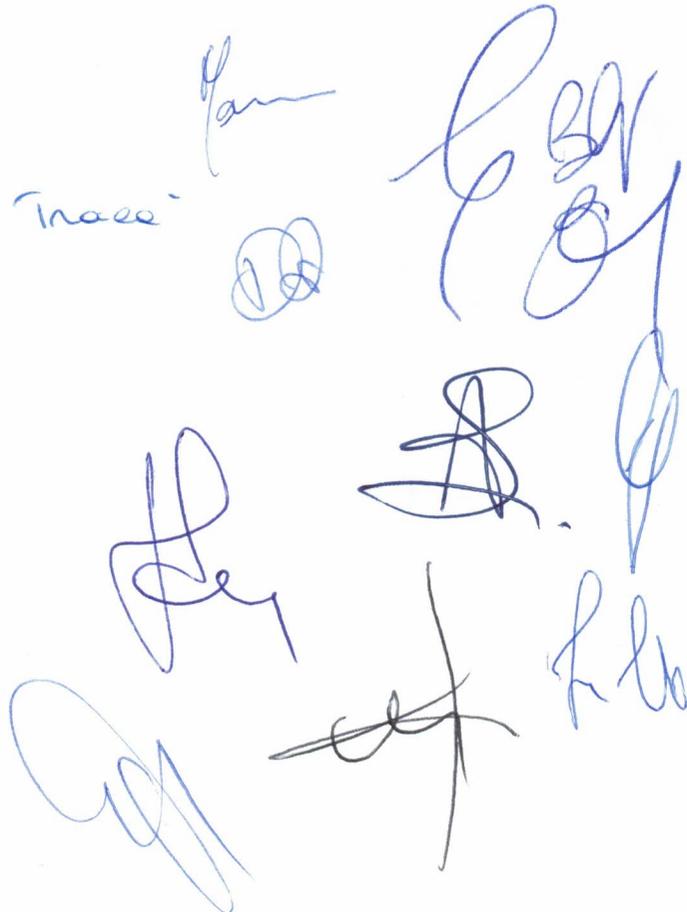
1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 81 del CCNL 2019-2021 e dall'art. 36 del presente CDI, ad una aliquota di dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi e per area di classificazione.

2. La percentuale massima di personale a cui può essere attribuito il premio individuale è pari al 15% di tutto il personale, arrotondata all'unità superiore. Qualora più dipendenti si trovino collocati nel limite inferiore dell'elenco per l'attribuzione del premio individuale con la stessa valutazione, tale premio sarà attribuito al dipendente che ha maggiore anzianità di servizio nell'Ente e in caso di ulteriore parità al più anziano di età.

3. La maggiorazione, è concordata in una misura pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente.

4. Il pagamento del premio di cui al presente articolo sarà reperita diminuendo in percentuale la somma da liquidare per la Performance Individuale di ogni dipendente del Settore, fino al raggiungimento della maggiorazione da assegnare.

Tracci



Art.51 modificato c.3 e 4
Indennità per specifiche responsabilità
[art. 84 CCNL 2019-2021]

1. Le parti concordano che per specifiche responsabilità svolte da parte del personale delle aree Operatori, Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed EQ (ad esclusione del personale con incarico di EQ), debbano intendersi quelle collegate all'affidamento di incarichi che determinano lo svolgimento di compiti di responsabilità ulteriori ed aggiuntivi rispetto a quelli svolti dalla restante parte dei dipendenti della stessa categoria.

2. Le specifiche responsabilità di cui al presente articolo sono conferite, a monte, con Determina del Responsabile del Settore E.Q. (o, in funzione del tipo di nomina/incarico, con Decreto del Sindaco) che costituisce condizione essenziale per il riconoscimento del compenso. Tali provvedimenti possono riguardare:

- l'affidamento di specifiche responsabilità organizzative e di coordinamento di Servizio/Ufficio/Squadre di operai;
- l'affidamento di specifici incarichi temporali che comportano attività con rilevanza esterna.

3. I compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di cui al precedente comma 1 e che giustificano la corresponsione di un apposito compenso, sono così individuabili:

I - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale appartenente a qualsiasi area di classificazione	Importo annuo spettante
--	-------------------------

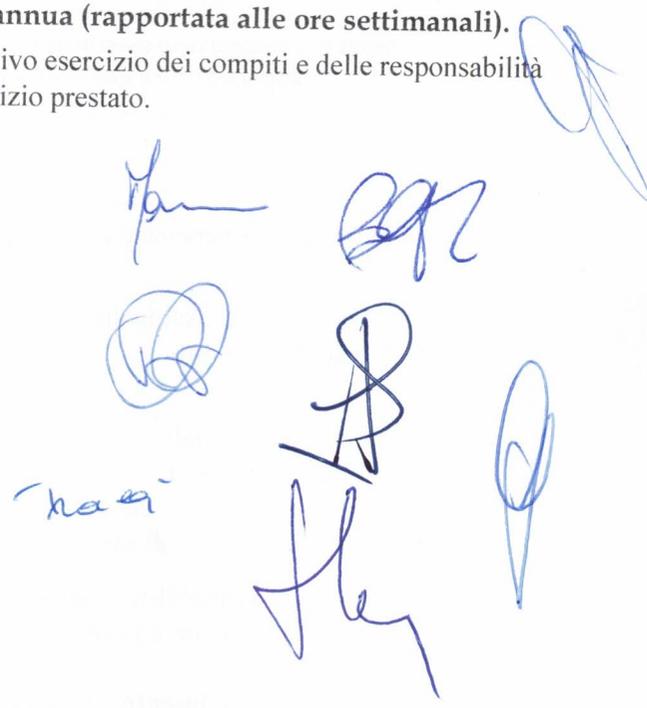
Responsabilità riferite a personale che: <ul style="list-style-type: none"> - abbia la qualifica e svolga le mansioni di Ufficiale di Stato Civile e/o Ufficiale di Anagrafe - avendo già la qualifica di Messo Notificatore gli siano state specificatamente e formalmente attribuite anche le funzioni di Ufficiale Giudiziario che svolge con continuità e in modo non occasionale, notifica di atti provenienti da altri Enti. - specifiche responsabilità eventualmente affidate agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico <p>N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità</p>	€.400,00 annui	nr.dip.ti 2 1 1
II - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Operatori esperti		Importo annuo spettante
Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato del coordinamento di dipendenti di area inferiore o eguale (operatori esperti) - Squadre di operatori e/o operatori esperti		€.550 annui

In area

IV - Compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale dell'area Istruttori	Graduazione del compenso annuo spettante
Responsabilità riferite a personale formalmente incaricato di: a- Responsabilità di una struttura organizzativa formalizzata (Servizio) [punti 60/100] b- Coordinamento di altri dipendenti di pari o inferiore categoria assegnati alla struttura di cui al punto "a" [punti 40/100]	
N.B.: il solo assolvimento dell'incarico di Responsabile del Procedimento non dà automatico diritto alla indennità di responsabilità.	

4. Si stabilisce che ai Responsabili di servizio, sia istruttori che funzionario di E.Q. viene corrisposta per l'anno 2024 una indennità di € 1.400,00 annua (rapportata alle ore settimanali).

5. La corresponsione dei compensi è subordinata all'effettivo esercizio dei compiti e delle responsabilità a cui sono correlate ed è calcolata in riferimento ai mesi di servizio prestato.



 Multiple handwritten signatures in blue ink are present, including a large signature at the top right, a signature in the middle right, a signature at the bottom right, and a signature at the bottom left that appears to read "nazi".

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line per consecutivi gg.15 in data 05/11/2026



Il resp.le della pubblicazione

[Handwritten signature]

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione diviene esecutiva in data odierna perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. nr. 44/91;

Catenanuova,



IL SEGRETARIO COMUNALE