



# CITTÀ DI FOSSACESIA

MEDAGLIA D'ARGENTO AL VALORE CIVILE

PROVINCIA DI CHIETI



CITTÀ DEL VINO



CITTÀ DELL'OLIO



BANDIERA VERDE



BANDIERA BLU



0872 - 6222.1

Fax 0872- 6222.37

P.I. 00182910695

Via Marina 18 - 66022

[www.comune.fossacesia.ch.it](http://www.comune.fossacesia.ch.it)

✉ [comune@pec.fossacesia.org](mailto:comune@pec.fossacesia.org)

## **RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ECONOMICO ANNO 2015**

### **MODULO 1: ILLUSTRAZIONE DEGLI ASPETTI PROCEDURALI, SINTESI DEL CONTENUTO DEL CONTRATTO ED AUTODICHIARAZIONE RELATIVA AGLI ADEMPIMENTI DI LEGGE.**

#### **Data di sottoscrizione.**

Il contratto, siglato il 13/10/2015, è stato sottoscritto in data \_\_\_\_\_.

#### **Periodo temporale di vigenza.**

Il contratto è vigente per l'anno 2015.

#### **Composizione della delegazione trattante.**

La delegazione di parte pubblica, in relazione a quanto stabilito dall'art.34 del regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, è composta dal segretario comunale, che la presiede, e da tutti i responsabili di settore che non siano rappresentanti sindacali.

La delegazione di parte sindacale è stata individuata ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999 e, pertanto, alla contrattazione sono state ammesse, oltre alla RSU aziendale, le seguenti sigle territoriali desunte dal CCNL 11 aprile 2008 (quadriennio normativo 2006/2009):

- CGIL FP;
- CISL FP;
- UIL FPL;
- CSA;
- DICCAP SULPM.
- Sono intervenute alla contrattazione la RSU aziendale, la CGIL FP e DICCAP SULPM.

Il contratto è stato sottoscritto, oltre che dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalla RSU aziendale e dalla CGIL FP e DICCAP SULPM.

#### **Soggetti destinatari.**

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, nel rispetto di quanto previsto dal CCDI di livello territoriale relativo al quadriennio normativo 2006/2009 sottoscritto il 6 dicembre 2011 (di seguito indicato come CCDILT).

### **Descrizione sintetica materie trattate dal contratto.**

Il contratto definisce, ai sensi dell'art.5 del CCNL 1 aprile 1999 come sostituito dall'art.4 del CCNL 22 gennaio 2004, le modalità di utilizzo delle risorse decentrate relative all'anno 2015.

### **Intervento dell'organo di controllo interno.**

Ai sensi dell'art.40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n.165/2001 è stata acquisita la certificazione del revisore dei conti in ordine sia alla presente relazione illustrativa che alla relazione tecnico-finanziaria.

### **Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno.**

Il revisore dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art.40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n.165/2001 in ordine sia alla presente relazione che alla relazione tecnico-finanziaria, non ha formulato alcun rilievo.

### **Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che, in caso di inadempimento, comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria.**

Si attesta che:

- il piano triennale della performance ex art.10, comma 1, lettera *a*), del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2015/2017, è stato adottato con delibera giuntale n. 164 del 1/10/2015;
- il programma triennale per la trasparenza e l'integrità ex art.11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2014/2016, è stato adottato con delibera giuntale n.4 del 23.01.2014;
- è stato regolarmente assolto l'obbligo di pubblicazione ex art.11, commi 5 ed 8, del D.Lgs. n. 150/2009, fino al 19 aprile 2013 data di vigenza di detto articolo, abrogato dall'art.53 del D.Lgs. n. 33/2013 e, dall'entrata in vigore, 20 aprile 2013, del citato D.Lgs. n. 33/2013, è stato regolarmente assolto l'obbligo di pubblicazione previsto dalle norme analoghe nello stesso contenute;
- la relazione annuale sulla performance ex art.10, comma 1, lettera *b*), del D.Lgs, n.150/2009, relativa all'anno 2014, è stata approvata con delibera giuntale n. 111 del 23/6/2015 e validata dall'OIV in data 26/6/2015.

### **Eventuali osservazioni.**

Questo ente ha fatto parte, fino al 31 dicembre 2014, data del suo scioglimento, dell'Unione dei Comuni Citta' della Frentania e Costa dei Trabocchi che ha gestito, tra l'altro, in forma associata sia la contrattazione collettiva decentrata integrativa normativa di livello territoriale sia, attraverso un unico OIV, il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale.

Con delibera di G.C. n. 44 del 25/3/2015 a seguito di detto scioglimento, il Comune di Fossacesia, ha istituito l'OIV in forma autonoma subentrando al rapporto negoziale già instaurato con l'Unione con il Dott. Barusso fino al 30/11/2016.

Nelle more dell'adozione di un nuovo Sistema di Valutazione ci si avvale di quello a suo tempo adottato dalla succitata Unione, giusta delibera di G.C. n. 59 del 22/4/2015 che conserva la sua efficacia fino alla detta adozione, mentre la contrattazione collettiva decentrata integrativa normativa di livello territoriale (CCDILT) conserva la sua efficacia fino alla stipula di un nuovo contratto giusta nota ARAN n. 18485/2014 del 15.12.2014.

## **MODULO 2: ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO (ATTESTAZIONE DELLA COMPATIBILITA' CON I VINCOLI DERIVANTI DA NORME DI LEGGE E DI CONTRATTO NAZIONALE, MODALITA' DI UTILIZZO DELLE RISORSE ACCESSORIE, RISULTATI ATTESI ED ALTRE INFORMAZIONI UTILI).**

### **A) Illustrazione del contratto.**

Il contratto è costituito da n.15 articoli, di seguito specificamente illustrati.

L'articolo 1 riguarda la composizione della delegazione trattante, già illustrata nell'apposito paragrafo del modulo 1.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 2 riguarda il campo di applicazione e la durata del contratto, già illustrati negli appositi paragrafi del modulo 1.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 3 riguarda la definizione delle risorse decentrate disponibili il cui ammontare provvisorio, è stato quantificato con determinazione n.55/460 del 10/6/2015 in € 91.233,41 (di cui € 73.308,16 risorse stabili, € 17.925,25 risorse variabili € 13.959,00 fondo lavoro straordinario).

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 4 riguarda la destinazione delle risorse stabili (€ 73.308,16) finalizzate, prioritariamente, al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche. Le risorse che residueranno andranno ad incrementare la disponibilità delle risorse variabili.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 5 riguarda l'istituto dell'indennità di comparto, la cui disciplina risulta già fissata dall'art.33 del CCNL 22 gennaio 2004 e dalla tabella D allegata al CCNL stesso.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 6 riguarda l'istituto della progressione economica, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.6 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale disciplina prevede che in sede di CCDI economico annuale si procede, in relazione alle risorse stabili disponibili e tenuto conto dei vincoli posti in materia dal CCNL e dalla legge, a definire il numero delle nuove PEO attribuibili ex art.23 del D.Lgs. n.150/2009 con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi e promuovere lo sviluppo delle risorse umane. L'attribuzione delle PEO avviene secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. Il formale conferimento delle PEO, che ad ogni effetto decorre dal primo gennaio successivo all'anno in cui viene stipulato il relativo CCDI economico va operato, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Per l'anno 2015, tenuto conto di quanto deciso dalla Giunta Comunale attraverso l'atto di indirizzo approvato con deliberazione n. 161 del 22/9/2015, non verrà attribuita alcuna nuova PEO.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 7 riguarda la destinazione delle risorse variabili (€ 17.925,25 oltre ad € 37.387,10 disponibilità residuale delle risorse stabili) finalizzate, unitamente alla disponibilità residuale derivante sia dalle risorse stabili che dal fondo per il lavoro straordinario, al finanziamento dei seguenti istituti:

- compenso per specifiche responsabilità;
- indennità per maneggio valori;
- indennità di rischio;

- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- Indennità per orario ordinario di lavoro festivo notturno e notturno-festivo
- Indennità di turno
- Indennità di reperibilità
- incentivazione della performance individuale;
- incentivazione della progettazione.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 8 riguarda l'istituto del compenso per specifiche responsabilità, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.7 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, come sostituito dall'art.7 del CCNL 9 maggio 2006, nonché dall'art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, come aggiunto dall'art.36, comma 2, del CCNL 22 gennaio 2004, può trovare applicazione nei riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia, con atto scritto, attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi ai sensi dell'art.5 della legge n.241/1990, ovvero la responsabilità di specifici uffici od ambiti gestionali, ovvero la delega di alcune competenze comprese nelle funzioni di cui all'art.17, comma 1, lettere b) - d) - e) del D.Lgs. n.165/2001. A decorrere dall'1.1.2012 i capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n.150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 75/100 (punto 3.2.7 - comma 12 del vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale). Qualora la suddetta valutazione minima non venga raggiunta da un dipendente che sia già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore deve procedere tempestivamente alla relativa revoca. Nelle more della conclusione del procedimento valutativo l'erogazione dei compensi per specifiche responsabilità, relativamente al personale già beneficiario degli stessi, resta sospesa, salvo conguagli. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è ripartito tra i vari settori dell'ente su proposta della Conferenza di organizzazione ovvero, in mancanza, in proporzione al numero dei dipendenti di categoria B-C-D assegnato a ciascuna struttura, escludendo i titolari di posizione organizzativa, in sede di CCDI economico annuale. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è stabilita, con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL che dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza, tenendo conto dei criteri generali definiti nel presente CCDILT e degli eventuali, ulteriori criteri di dettaglio, individuati in sede di Conferenza di organizzazione. Nel determinare la misura annua del compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, i capisettore dovranno, in particolare, considerare:

- il livello oggettivo di complessità funzionale dell'incarico attribuito;
- l'implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale;
- il grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto;
- l'autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico;
- l'assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale;
- la rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente.

Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico va erogato, in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale e sulla base dei provvedimenti adottati dai capisettore. I compensi ex art. 17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera i), del CCNL 1 aprile 1999, al fine di evitare l'erogazione di più incentivi per l'espletamento delle medesime funzioni possono cumularsi, con provvedimento motivato del caposettore, solo in presenza di una effettiva ed evidente diversità del titolo in base al quale sono corrisposti.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 9 riguarda l'istituto dell'indennità per maneggio valori, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.14 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale

istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.36 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. La relativa indennità è stabilita in € 1,00 al giorno, pari alla media tra la misura minima e quella massima previste dal CCNL, e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 10 riguarda l'istituto dell'indennità di rischio, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.12 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.37 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo al personale operaio iscritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti mansioni:

- conduzione di macchine operatrici;
- raccolta, trasporto e smaltimento dei rifiuti;
- manutenzione delle reti stradale, fognaria, idrica e della pubblica illuminazione;
- lavori di segnaletica stradale;
- potatura di piante;
- attività edili e di cantiere;
- inumazione ed esumazione salme;
- gestione degli impianti di depurazione;
- gestione delle centrali termiche;
- gestione di cucine e mense;
- interventi di disinfestazione e bonifica ambientale.

La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari ad € 30,00 mensili, compete solo per i periodi di effettiva esposizione a rischio. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e dell'attestazione del competente caposettore in ordine all'effettivo espletamento delle mansioni rischiose.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 11 riguarda l'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.16 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i giorni in cui il dipendente, pur avendo diritto al riposo settimanale, a causa di particolari esigenze di servizio viene chiamato a rendere prestazioni lavorative di carattere straordinario. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività straordinaria in giorni di riposo settimanale svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore.

Inoltre l'art. 11 comprende l'indennità per orario ordinario di lavoro festivo notturno-festivo notturno. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 15 del CCDILT del 6.12.2011. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettivo svolgimento di ordinarie prestazioni lavorative festive, notturne o notturne festive.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 12 riguarda l'istituto dell'indennità di turno che trova applicazione secondo la disciplina dell'art. 11 del CCDILT 6.12.2011 e compete solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato. I compensi spettanti al personale vanno liquidati

mensilmente, con riferimento ai turni effettuati nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 13 riguarda l'istituto dell'indennità di reperibilità che trova applicazione secondo la disciplina dell'art. 13 del CCDILT 6.12.2011. La relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo per i periodi di effettiva collocazione in reperibilità del dipendente. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente capo-settore.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'art. 14 riguarda l'istituto incentivante la performance individuale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.5 del CCDILT 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009, può essere riconosciuto a tutto il personale a tempo indeterminato, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, nonché al personale a tempo determinato che abbia prestato servizio almeno per l'intero anno solare di riferimento. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto, determinato nel CCDI economico annuale, è attribuito secondo la disciplina contenuta nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della performance. L'erogazione dei relativi compensi al personale va effettuata annualmente, nel mese di marzo, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Il comma 3 dell'articolo 12 prevede, in particolare, che al finanziamento dell'istituto stesso siano destinate, oltre alle specifiche risorse contemplate dal CCDI in commento, anche le eventuali economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti, con esclusione degli incentivi per la progettazione.

Il complessivo stanziamento disponibile pari ad € 30.892,35 potrà essere erogato, tenuto conto di quanto previsto sia dal comma 4 del medesimo art.15 sia dalla delibera giuntale n.161/2015 recante ad oggetto: "Atto di indirizzo per la stipula del CCDI economico relativo all'anno 2015", solo a seguito delle positive certificazioni ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 e della validazione, da parte dell'OIV, della relazione sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 15 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.19 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale istituto, previsto dall'art.14 del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.38 del CCNL 14 settembre 2000, è rivolto a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capisettore. Nel CCDI non è contemplata l'elevazione del limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999, pari a n.180 ore. L'ammontare complessivo delle risorse destinate al finanziamento del lavoro straordinario va ripartito, in sede di conferenza di organizzazione, tra i vari settori dell'ente e gestito dai rispettivi capisettore. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore competenti per materia che provvedono anche alle relative autorizzazioni. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art. 14 del CCNL 1 aprile 1999. I compensi per lavoro straordinario, ad eccezione di quello elettorale, vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e della autorizzazione rilasciata dal competente caposettore. I compensi per lavoro straordinario elettorale sono liquidati, a conclusione di tutti gli

adempimenti previsti nel provvedimento di autorizzazione, sulla base del provvedimento medesimo e delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 16 riguarda l'istituto dell'incentivo per la progettazione, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.18 del CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011. Tale disciplina si fonda sulla previsione dell'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1 aprile 1999 inerente l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative (nel caso in specie l'art.92 del D.Lgs. n.163/2006), destinano all'incentivazione del personale che abbia reso specifiche prestazioni ovvero conseguito specifici risultati. Il succitato art.18 dispone che le condizioni per l'erogazione dei vari incentivi, derivanti principalmente dalle attività connesse alla progettazione, al recupero dell'evasione fiscale (ICI), all'avvocatura ed alle sponsorizzazioni, debbono essere prefissate in un apposito regolamento che, ogni ente, è tenuto ad adottare entro 180 giorni dalla data di stipulazione del CCDILT. Nel regolamento debbono confluire tutte le eventuali previgenti discipline in modo da costituire, per le diverse fattispecie incentivanti, un unico testo disciplinatorio coordinato ed aggiornato alla luce sia del CCDILT che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia. Sino all'adozione del regolamento è previsto che:

- gli enti privi di qualunque disciplina non potranno erogare gli incentivi al personale;
- gli enti dotati di una previgente disciplina potranno erogare gli incentivi al personale solo dopo aver verificato che, essa, risulti conforme ai contenuti sia del CCDILT che dei più recenti interventi normativi e giurisprudenziali in materia.

Ai fini del predetto Regolamento, tra la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si è aperto il confronto al fine di definire contrattualmente i criteri e le modalità di ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione tra i dipendenti interessati, come previsto dall'art. 93, comma 7 ter del D.Leg.vo n. 163/2006 e successive modifiche ed integrazioni ed in data 13 ottobre 2015 tra le suddetti parti è stata siglata l'ipotesi di CCDI integrativo del normativo 2006/2009 recante detti criteri e modalità.

L'utilizzo delle risorse decentrate all'uopo disponibili, da destinare all'incentivazione del personale, va definito in sede di CCDI economico annuale. L'erogazione degli incentivi a favore del personale è strettamente correlata alla effettiva realizzazione degli obiettivi stabiliti dalla legge. I titolari di posizione organizzativa potranno accedere ai relativi benefici economici alle condizioni e nelle forme previste dal CCNL. Il CCDILT stabilisce infine che, fin quando persisterà il tetto all'ammontare delle risorse decentrate introdotto dall'art.9, comma 2-bis, del D.L. n.78/2010 convertito in L. n.122/2010, gli enti potranno erogare gli incentivi in parola nei limiti stabiliti dalla sentenza n.51/CONTR/11 del 4.10.2011 emessa dalla Corte dei Conti a sezioni riunite in sede di controllo.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 17 riguarda le clausole finali e di rinvio. In particolare esso prevede che:

- entro il mese di dicembre 2015 le parti si incontreranno ai fini di verificare lo stato di attuazione del CCDI;
- per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio al CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011, nonché alle specifiche disposizioni previste in materia dai CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti;
- le parti si riservano di riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero intervenire mutamenti nel quadro normativo di riferimento rispetto alle clausole definite nel CCDI.

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.**

Si riporta, di seguito, un quadro sintetico delle modalità con cui, le risorse decentrate disponibili per l'anno 2015 (totale provvisorio € 91.233,41), oltre al fondo per lavoro straordinario ed il fondo incentivante la progettazione verranno utilizzate:

Descrizione	Importo
Indennità comparto (art.5)	9.902,08
Progressioni orizzontali (art.6)	26.018,98
Compenso specifiche responsabilità (art.8)	13.200,00
Indennità maneggio valori (art.9)	1.000,00
Indennità rischio (art.10)	720,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale (art.11)	500,00
Indennità per orario ordinario di lavoro festivo notturno e festivo- notturno ( art. 15)	500,00
Indennità di reperibilità (art. 13)	1.000,00
Indennità di turnazione (Art. 11)	7.500,00
Incentivazione performance individuale (art.12)	30.892,35
Compenso lavoro straordinario (art.19)	13.959,00
Incentivazione progettazione (art.14)	10.000,00
<b>Totale</b>	<b>101.233,41</b>

**C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.**

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI economico per l'anno 2014.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.**

Il contratto è coerente con le norme in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n.150/2009, dal CCNL e dalla giurisprudenza contabile.

Le relative previsioni normative hanno infatti trovato regolare attuazione sia nel sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale, adottato dalla Giunta dell'Unione con delibera n.11 del 28.3.2011 e poi adeguato, dalla Giunta stessa, con delibera n.23 del 17.10.2011, sia nel CCDILT sottoscritto il 6 dicembre 2011 e sia nel regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi.

**E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza del contratto con il principio di selettività delle progressioni economiche.**

Come innanzi già evidenziato il contratto, anche in considerazione di quanto disposto dalla giunta comunale attraverso l'atto di indirizzo approvato con delibera n. 161/2015 non prevede l'attribuzione di alcuna nuova PEO.

**F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.**

I risultati attesi sono quelli previsti nel Piano della Performance annualmente approvato dalla Giunta Comunale che traduce in obiettivi da raggiungere le linee programmatiche individuate dall'organo di governo dell'Ente.

L'erogazione dei premi connessi alla performance è inscindibilmente legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati, ciò consente, come richiesto dalla normativa vigente, di collegare la spesa di risorse pubbliche esclusivamente laddove si realizzino i presupposti di riconoscimento premiale, così che la spesa sostenuta sia effettivamente e concretamente conseguente ai risultati raggiunti dal personale a seguito ed a conclusione, previa verifica finale, del ciclo di programmazione adottato, in ragione del noto trinomio: risultati conseguiti -utilità prodotta - spesa sostenuta (a titolo di premialità).

**G) Altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

L'art.9, comma 2-bis, del D.L. 31.5.2010 n.78 convertito in L. 30.7.2010 n.122, come modificato dall'art.1, comma 1, lettera a), del D.P.R. 4.9.2013 n.122 e dall'art.1, comma 456, della L. 27.12.2013 n.147, testualmente dispone che:

*a decorrere dall'1.1.2011 e sino al 31.12.2014 l'ammontare complessivo delle risorse "destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. 30.3.2011 n.165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio;*

*a decorrere dall'1.1.2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo".*

Si evidenzia che la L. 23.12.2014 n.190 (cd. legge di stabilità per l'anno 2015), non ha ulteriormente prorogato la vigenza del surriportato primo periodo dell'art.9, comma 2-bis, del D.L. n.78/2010 e, di conseguenza, da tale data i fondi decentrati non sono più soggetti al doppio vincolo ivi previsto, pur dovendo essere stabilmente ridotti di un importo pari alla somma delle decurtazioni risultanti al 2014 dopo l'applicazione sia del limite 2010 che della riduzione proporzionale operata sulla base delle cessazioni dal servizio intervenute nel periodo 2011/2014.

Con delibera consiliare n.29 del 28/6/2015 questo comune ha deciso di recedere, a decorrere dall'1.1.2015, dalla partecipazione all'Unione di comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi, con delibera n.13 del 15.12.2014 il consiglio dell'Unione ha preso atto della cessazione, a decorrere dall'1.1.2015, dell'Unione stessa, pertanto, con delibera giunta n.196 del 30/12/2014 con cui si è provveduto a ricollocare nella pianta organica del Comune di Fossacesia con decorrenza 1/1/2015 n. 3 unità di personale di polizia municipale .;

Si è provveduto a richiedere al MEF - RGS apposito parere in merito alla possibilità di reintegro del fondo dell'importo decurtato, il MEF -RGS ha rimesso il parere, protocollo n.15909 del 3.3.2015, da cui si evince che risulta possibile reintegrare, a decorrere dall'1.1.2015, l'importo a suo tempo decurtato dal fondo decentrato per effetto del trasferimento del personale di Polizia Locale all'Unione. Pertanto a seguito di detta reinternalizzazione dei vigili il fondo è stato e' stato aumentato delle risorse trasferite all'Unione quantificate in € 8.739,25 ricalcolato per n. 3 unità'

Si evidenzia, infine, che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico finanziaria ai contratti integrativi di cui alla Circolare n. 25 del 19.07.2012 emanata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e successivi aggiornamenti, così come pubblicati sul sito [www.rgs.mef.gov.it](http://www.rgs.mef.gov.it), sezione eGOVERNMENT, voce Schemi - RTF.

Inoltre in sede di contrattazione decentrata e' stata siglata la bozza sulla modalita' e criteri per la ripartizione del fondo per la progettazione e l'innovazione a seguito dell'entrata in vigore della L. n. 114/2014 di conversione del D.L. n. 90/2014 che ha abrogato gli incentivi per la progettazione di cui ai commi 5 e 6 dell'art. 92 del D.Leg.vo n. 163/2006 (art. 13 ) introducendo una nuova disciplina in materia denominata "Fondi per la progettazione e l'innovazione . , che va ad integrare il Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale del 6/12/2011 nella parte normativa secondo l'allegato alla presente .

Fossacesia 21/10/2015

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

(Dott.ssa Evelina Di Fabio)



