



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



comune@pec.fossacesia.org

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CCDI ECONOMICO ANNO 2016

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 7/7/2016, è stato sottoscritto in data _____.

Periodo temporale di vigenza.

Il contratto è vigente per l'anno 2016.

Composizione della delegazione trattante.

La delegazione di parte pubblica, in relazione a quanto stabilito dall'art.40 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;
- DICCAP SULPM.
- Sono intervenute alla contrattazione la RSU aziendale, la CGIL FP, CISL e DICCAP SULPM.

Il contratto è stato sottoscritto, oltre che dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalla RSU aziendale e dalla CGIL FP, CISL 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 sottoscritto l'11/2/2016.

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 2016.

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 2016/2018, è stato adottato con delibera giunta n.94 del 9/6/2016;
- aggiornamento del programma triennale per la trasparenza e l'integrità ex art.11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2016/2018, è stato adottato con delibera giunta n.18 del 18/2/2016;
- 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 2015, è stata approvata con delibera giunta n. 92 del 9/6/2016 e validata dall'OIV in data 20/6/2016.

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.

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.89/289 del 3/5/2016 e successiva determina n. 120/488 dell'11/7/2016 a seguito di rilievi evidenziati in sede di contrattazione decentrata in € 86.751,00 (di cui € 71.563,00 risorse stabili, € 15.188,00 risorse variabili) oltre ad € 10.000,00 (Art. 113 del Dec.Leg.vo n. 50/2016) ed € 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 (€ 71.563,00) finalizzate, prioritariamente, al finanziamento dell'indennità di comparto e delle progressioni economiche (€ 40.921,06) .Detto importo comprende la presunta somma di € 5000,00 relativa alle progressioni economiche orizzontali previste nella misura del 30% per le PO e 30% per i restanti dipendenti .

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.7 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016 .Per l'anno 2016 sono state previste le progressioni orizzontali nella misura del 30% per le PO e del 30% per i restanti dipendenti sulla base degli indirizzi forniti con deliberazione di G.C. n. 93 del 9/6/2016. 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, decorre dalla data della stipula del CCDI in quanto il CCDI non e' stato stipulato entro il 20/2/2016 che prevedeva la decorrenza al primo gennaio e sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno 2016.

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

L'articolo 7 riguarda la destinazione delle risorse variabili ((€ 15.188,98 oltre ad € 30.641,94 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 di disagio
- indennità di reperibilità
- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- Indennità per orario ordinario di lavoro festivo notturno e notturno-festivo
- Indennità di turno
- 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.8 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016

L'istituto dei compensi per specifiche responsabilità, 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 complessi ai sensi dell'art.5 della legge 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. 165/2001.

I capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100.

Qualora la suddetta valutazione minima non venga poi raggiunta da un dipendente già assegnatario di incarichi e responsabilità, il caposettore interessato deve procedere subito alla relativa revoca dandone contestuale comunicazione all'UUP. In tale contesto i capisettore verificano costantemente, anche per le finalità previste dall'ultimo periodo del succitato art.17, comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei compensi per specifiche responsabilità assumendo, all'occorrenza, i conseguenti provvedimenti correttivi o revocativi.

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi caposettore o in mancanza, in proporzione, al numero dei dipendenti escluso le P.O.

La misura annua del compenso spettante agli incaricati è determinata, 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 sottoindicati. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità e' determinato, sulla base delle risorse assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 6, nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi e sulla base dei seguenti criteri :

- **grado di capacità relazionale con soggetti interni ed esterni all'ente richiesto ;**
- **autonomia operativa correlata all'espletamento dell'incarico ;**
- **rilevanza delle funzioni assegnate rispetto alla performance organizzativa dell'ente ;**
- **assegnazione o meno della competenza ad adottare il provvedimento finale ;**
- **implicazione o meno dell'attività di coordinamento di personale ;**
- **assegnazione o meno della delega a sostituire il caposettore in caso di assenza ;**
- **assegnazione o meno della titolarità di un ufficio formalmente istituito secondo la specifica disciplina recata dal regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi .**

Il relativo compenso è attribuito al personale con proprio specifico atto scritto, nell'ambito del budget assegnato a ciascun settore, in rapporto alle responsabilità attribuite ed esercitate, verificata la sussistenza di:

- a) almeno due criteri nella misura massima di € 1.000,00
- b) tre criteri nella misura massima annua di € 1.500,00
- c) quattro criteri nella misura massima annua di € 2.000,00;
- d) almeno cinque criteri nella misura massima annua di € 2.500,00

Il relativo compenso, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogato in dodici mensilità, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, sulla base dei provvedimenti adottati dal 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.

Con delibera della G.C. n. 93 del 9/6/2016 ad oggetto : "Indirizzi per la stipula del CCDI economico relativo all'anno 2016 " la giunta ha stabilito che gli incarichi per le specifiche responsabilità sono graduate in relazione alla rilevanza dell'incarico , misurabile attraverso i seguenti parametri: complessità dell'incarico, autonomia operativa e grado di responsabilità. Il compenso massimo è attribuibile solo in presenza di tutti i parametri che qualificano la rilevanza dell'incarico .

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.12 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016. Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.36 del CCNL 14 settembre 2000 trova applicazione solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'Ente , con esclusione dei titolari di posizione organizzativa .

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

La relativa indennità viene fissata in € 0,56 al giorno per un valore annuo di cassa di almeno € 1.000,00 e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori.

I compensi spettanti al personale vanno liquidati a fine anno, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze contabili e dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente

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.10 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016.

Tale istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

L'istituto trova applicazione solo con riguardo al personale adibito allo svolgimento delle seguenti prestazioni lavorative:

- conduzione di macchine operatrici ciclomotori e motocicli;
- 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 disinfezione e bonifica ambientale.

La relativa indennità, determinata nel suo ammontare dal CCNL ed al momento pari a 30 euro 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 di disagio , che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.15 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale ascritto alle categorie A-B-C, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

La relativa indennità, che viene fissata in € 25,00 mensili, è erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria, un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature).

Inoltre e' stata individuata nel CCDI normativo la seguente fattispecie di prestazioni lavorative che comporta disagio e per le quali si può procedere all'erogazione della relativa indennità:

a) per lo svolgimento di attività non rientranti nelle ipotesi di reperibilità e legate ad eventi atmosferici e/o di emergenza . In tale ipotesi i dipendenti non compresi nel turno di reperibilità, chiamati in servizio per fronteggiare tali necessità avranno diritto all'indennità di disagio determinata in € 25,00 per ogni chiamata, nel limite massimo di € 360,00 annui pro capite, oltre al compenso per il lavoro straordinario..

L'erogazione dell'indennità avviene annualmente 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 prestazioni lavorative disagiate.

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

L'articolo 12 riguarda l'istituto dell'indennità di reperibilità che trova applicazione secondo la disciplina dell'art. 11 del CCDI dell'11/2/2016 .

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000, può essere attivato solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23.

Nel CCDI normativo e' stato istituito il servizio di pronta reperibilità per l'effettiva necessità, di assicurare il pronto intervento .

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

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 trimestralmente , con riferimento ai periodi in reperibilità svolti nei mesi precedenti, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del piano di reperibilità predisposto dal competente caposettore.

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

L'articolo 13 riguarda l'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.14 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016.

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.

Inoltre l'art. 13 comprende l'indennità per orario ordinario di lavoro festivo notturno-festivo notturno. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 13 del CCDI dell'11/2/2016

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14.9.2000.

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

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 14 riguarda l'istituto dell'indennità di turno che trova applicazione secondo la disciplina dell'art. 9 del CCDI dell'11/2/2016 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 in servizio e del piano di turnazione predisposto dal competente caposettore.

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

L'art. 15 riguarda l'istituto incentivante la performance individuale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.6 del CCDI dell'11/2/2016. 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, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

Il complessivo stanziamento disponibile pari ad € 18.609,94 (detto importo sarà automaticamente incrementato con le economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri istituti) potrà essere erogato, anche tenendo conto di quanto previsto sia dalla delibera giunta n.93 del 9/6/2016 recante ad oggetto: "Atto di indirizzo per la stipula del CCDI economico relativo all'anno 2016" e 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 16 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.17 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016.

Tutte le prestazioni di lavoro straordinario sono espressamente autorizzate dai competenti capisettore.

Ai sensi dell'art.38, comma 3, del CCNL 14 settembre 2000, e tenuto conto anche di quanto previsto in materia dall'art.5, comma 3, del D.Lgs. 66/2003, il limite massimo annuo

individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue.

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore.

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 delle autorizzazioni rilasciate dai competenti capisettore.

Con riferimento alla banca delle ore si conviene, ai sensi dell'art.38-bis, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000, che il limite complessivo annuo fruibile da ciascun lavoratore a titolo di permesso compensativo per le prestazioni di lavoro straordinario regolarmente autorizzate dal competente caposettore, e non retribuite, è fissato in 180 ore. La fruizione dei permessi compensativi, debitamente autorizzata dal competente caposettore, deve avvenire, su richiesta del lavoratore interessato, entro l'anno successivo a quello di maturazione. L'accesso a tale istituto è precluso ai titolari di posizione organizzativa.

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.16 del CCDI sottoscritto l'11/2/2016. 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.

L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale.

3. Con riguardo all'erogazione degli incentivi ex art.93 del D.Lgs. 163/2006 che è stato abrogato dal dec. Leg.vo n. 50/2016 e sostituito dall'art. 113, gli stessi potranno essere erogati sulla base di apposito regolamento che stabilirà le modalità di erogazione e i criteri in sede di contrattazione decentrata.

Tutti i compensi vanno liquidati, al personale avente diritto, nel rispetto delle condizioni e delle procedure previste in materia dalla legge, dal CCNL di comparto e dal relativo regolamento.

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

L'articolo 18 riguarda le clausole finali e di rinvio. In particolare esso prevede che:

Entro il mese di dicembre 2016 le parti si incontreranno ai fini di verificare lo stato di attuazione del CCDI.

Per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio al CCDI dell'11/2/2016, 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 2016 (totale provvisorio € 86.751,00), 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)	31.018,96
Compenso specifiche responsabilità (art.8)	16.000,00
Indennità maneggio valori (art.9)	1.000,00
Indennità rischio (art.10)	720,00
Indennità di disagio (art. 11)	500,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale (art.13)	500,00
Indennità per orario ordinario di lavoro festivo notturno e festivo- notturno (art. 13)	500,00
Indennità di reperibilità (art. 12)	500,00
Indennità di turnazione (Art. 14)	7.500,00
Incentivazione performance individuale (art.15)	18.609,94
Compenso lavoro straordinario (art.16)	13.959,00
Incentivazione progettazione (art.17)	10.000,00
Totale	110.709,98

C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDI economico per l'anno 2015.

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 e che a seguito dello scioglimento dell'Unione nelle more dell'adozione del nuovo sistema e' tuttora vigente giusta delibera di G.C. n. 59 del 22/4/2015 sia nel CCDI sottoscritto l'11//2/2016 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, in considerazione di quanto disposto dalla giunta comunale attraverso l'atto di indirizzo approvato con delibera n. 93/2016 ha previsto per l'anno 2016 di destinare una quota del fondo per l'attribuzione al personale di nuove progressioni economiche orizzontali (PEO) ed in particolare nella misura del 30 % per il personale P.O. ed il 30% per altri dipendenti .

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.

È stato rispettato l'art. 1 comma 236. della legge 28 dicembre 2015 n. 208 (legge di stabilità 2016) secondo il quale a decorrere dal 1 gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio del personale, con esclusione del fondo per il lavoro straordinario non può superare, il corrispondente importo determinato per l'anno 2015.

Fossacesia 20/7/2016

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(Dott.ssa Evelina Di Fabio)

