



Comune di TORINO DI SANGRO

c.a.p. 66020

Provincia di Chieti

Centr. 0873.913121 Fax 0873.913175 P.I. 00243570694
P.zza Donato Iezzi 15- 66020 Torino di Sangro
PEC protocollo@comunetorinodisangro.legalmail.it
www.comune.torinodisangro.ch.it

CCDI PER L'UTILIZZO DELLE RISORSE DECENTRATE ANNO 2015

Art.1 - Composizione delle delegazioni

1. Al sensi dell'art.10, comma 1, del CCNL 1.4.1999, la delegazione di parte pubblica è stata nominata con delibera giunta n.9 del 10.1.2013
2. La delegazione di parte sindacale è individuata ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL 1.4.1999.

Art. 2 - Campo di applicazione e durata

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo (di seguito indicato come CCDI), si applica a tutto il personale dell'Ente con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato nel rispetto, in particolare, di quanto previsto dal contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale relativo al quadriennio normativo 2006/2009, stipulato in data 6 dicembre 2011 (di seguito indicato come CCDILT 6.12.2011).
2. Il CCDI concerne l'anno 2015 ma, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 22.1.2004, esso conserva comunque la sua efficacia sino alla stipulazione del contratto successivo.
3. Gli effetti del CCDI decorrono dal giorno successivo alla sua stipulazione, salve diverse decorrenze previste nel contratto stesso.

Art. 3 - Risorse disponibili

1. Con determinazione n.88 del 11.6.2015 e succ. modificata, il responsabile del Settore Amministrativo ha quantificato in € 65.649,29 l'ammontare provvisorio delle risorse decentrate relative all'anno 2015, il quale risulta così composto:

• risorse stabili	€ 49.827,24
• risorse variabili vincolate progettazione ex art. 93 D.lgs 163/2006	€ 8.500,00
• risorse variabili art. 15 comma 2 CCNL 1.4.1999	€ 4.700,00
• residui anno precedente	€ 987,56
• fondo per il lavoro straordinario	€ 1.634,49

Art. 4 - Utilizzo delle risorse stabili

1. L'ammontare delle risorse stabili, pari ad € 49.827,24, verrà utilizzato prioritariamente per il finanziamento dei seguenti istituti:
 - indennità di comparto;
 - progressioni economiche orizzontali.
2. Le risorse che residueranno, andranno ad incrementare la disponibilità delle risorse variabili.

Art. 5 - Indennità di comparto

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

F.M. Ep.

JM

[Signature]

[Signature]

2. La quota dell'indennità che, ai sensi della tabella D allegata al CCNL 22.1.2004 graverà per l'anno 2015 sulle risorse stabili, è stimata in € 7.990,20

Art. 6 - Progressione economica orizzontale

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.6 del CCDILT 6.12.2011.
2. Per l'anno 2015, , non verrà attribuita alcuna nuova PEO giusta delibera di indirizzo per la contrattazione decentrata della G.C. n° 58 del 6.7.2015
3. La spesa che, per l'anno 2015 graverà sulle risorse stabili, è stimata in € 19.316,93.

Art. 7 - Utilizzo residui risorse stabili e fondo straordinario

1. La disponibilità residuale derivante sia dalle risorse stabili che dal fondo per il lavoro straordinario, verrà utilizzato per il finanziamento dei seguenti istituti:
 - compenso per specifiche responsabilità;
 - indennità per maneggio valori;
 - indennità di rischio;
 - indennità di reperibilità;
 - indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivonotturno;
 - indennità per mancata fruizione riposo compensativo;
 - incentivazione della performance individuale;
 - altre destinazioni.

Art. 8 - Compenso per specifiche responsabilità

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.7 del CCDILT 6.12.2011.
2. La spesa per l'erogazione del compenso in parola è stimata in € 16.200,00.

Art. 9 - Indennità per maneggio valori

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.14 del CCDILT 6.12.2011.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 50,00.

Art. 10 - Indennità di rischio

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.12 del CCDILT 6.12.2011.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 1.320,00.

Art. 11 - Indennità per reperibilità

1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.13 del CCDILT 6.12.2011.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 3.300,00.

Art. 12 - Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivonotturno.

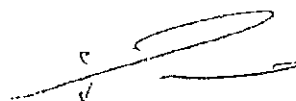
1. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.15 del CCDILT 6.12.2011.
2. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 800,00.

Art. 13 - Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale

3. L'Istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.16 del CCDILT 6.12.2011.
4. La spesa per l'erogazione dell'indennità in parola è stimata in € 500,00.

FMP

S.D.





Art. 14 - Incentivazione della performance individuale

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.5 del CCDILT 6.12.2011.
2. La spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola è determinata in € 1.337,67 maggiorata dell'incremento del 1,2% sul monte salari 1997 previsto dall'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999 e così deliberato con atto di indirizzo dalla giunta comunale (art. 48 comma 4 DLgs 165/2001), di € 4.700,00 **fino ad un importo complessivo di € 6.037,67.**
3. La somma di € 4.700,00 sarà resa disponibile solo a consuntivo ossia dopo che sarà stata certificata, con precisa assunzione di responsabilità, dall'O.I.V. la sussistenza ed il rispetto dei presupposti e delle condizioni previsti dalla disciplina contrattuale, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento ai sensi dell'art. 15 comma 5 del CCNL 1.4.1999 (Parere Aran 1551) e dopo che si sarà concluso il ciclo della performance con la validazione finale dell'O.I.V. sulla relazione sulla performance 2015 previsto dall'art. 14, comma 4, lettera c), del D. Lgs. n. 150/2009.

Art. 15- Compenso per lavoro straordinario

1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 19 del CCDILT 6.12.2011.
2. La Spesa per l'erogazione del compenso in parola stimata in € 1.634,49.

Art. 16- Incentivazione della progettazione ex art. 93 D.Lgs 163/2006

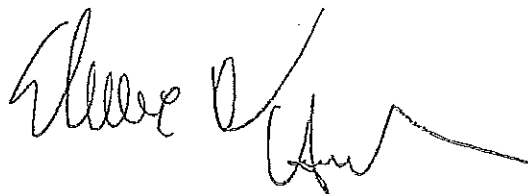
1. L'istituto trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 18 del CCDILT 6.12.2011 per quanto ancora compatibile con le nuove disposizioni recate in materia dal D.L. n. 90/2014 convertito in L. n. 114/2014.
2. La spesa per l'erogazione dell'incentivo in parola, a valere sulle risorse decentrate variabili all'uopo vincolate, è stimata in € 8.500,00.

Art. 17 - Clausole finali e di rinvio

1. Entro il mese di novembre 2015 le parti si incontreranno ai fini di verificare lo stato di attuazione del CCDI.
2. Per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio al CCDILT 6.12.2011, nonché alle specifiche disposizioni previste in materia dal CCNL e dalle leggi nel tempo vigenti.
3. 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.

PARTE PUBBLICA

S.M.



PARTE SINDACALE

CGIL EP



R.S.U. Federico Maria Gatti

CISL FP

DICHIARAZIONE A VERBALE
SEDUTA DI CONTRATTAZIONE
23
~~22~~ - 10 - 2015

La CISL FP prende atto della proposta di utilizzazione del fondo risorse decentrate anno 2015.

Ritiene che per quanto riguarda la quota individuata per compensare le specifiche responsabilità, la CISL FP ritiene di non condividere la proposta.

Si richiama ai pareri ARAN, RAL 1564 del 28/10/2013 e RAL 174 del 04/06/2011. Nello specifico, dalla somma individuata si rileva che in qualche caso si attribuisce a tutti le indennità di specifica responsabilità.

Il parere ARAN 1564 recita: "non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori"

Rammenta che mi pretesero le OO SS
hanno chiesto i cartelli di lavoro.
Documenti consegnati regolarmente.
Da una recente lettera di questo
documento si evince che si danno
il giorno specifiche responsabilità anche
a chi svolge solo il lavoro ordinario.

Per tanto la CISL FP non
riconosce la pre-intesa e chiede più
d'ora di tenere in copia tutti gli
atti di attuazione delle intendenze
di specifiche responsabilità.
Si allegano i pareri Atom citati nel presente
verbale.

CISL FP

Giulio Mortali

Torino di Sorgo
23-10-2015.

Stane f

Messaggio

• EU e-Privacy Directive

This website uses cookies to manage authentication, navigation, and other functions. By using our website, you agree that we can place these types of cookies on your device.

[View Privacy Policy](#)

[View e-Privacy Directive Documents](#)

I agree


04/06/2011

 RAL174 – Orientamenti Applicativi

Quali sono i casi in cui è possibile attribuire i compensi per specifiche responsabilità di cui all'art. 17, comma 2 lett. f)?

Il contratto collettivo quando affida le scelte alla sede decentrata intende tutelare le specifiche condizioni organizzative dei singoli enti. Anche per i compensi correlati a specifiche responsabilità devono essere le delegazioni trattanti, sulla base degli indirizzi formulati dagli organi di governo, a definire una soluzione ragionevole ed equilibrata, secondo i canoni della correttezza e della buona fede che devono guidare tutte le fasi applicative dei contratti collettivi.

28/10/2013

 RAL_1564_Orientamenti Applicativi

E' possibile avere chiarimenti su quali siano le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.4.1999 per legittimare l'erogazione dell'indennità ivi disciplinata?

In relazione alla disciplina dell'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrata dall'art.36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006, si ritiene utile precisare quanto segue:

spetta alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità e per la quantificazione dell'ammontare della stessa entro il limite massimo stabilito dal CCNL (€.2500);

l'indennità di cui si tratta può essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D;

non può essere erogata al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative;

l'indennità può essere erogata presso il medesimo ente, anche con dirigenza, a personale delle categorie B e C, pure in presenza presso lo stesso di personale della categoria D, a prescindere da ogni valutazione circa l'attribuzione o meno a questo, sulla base delle previsioni della contrattazione decentrata integrativa di incarichi legittimanti l'erogazione dell'indennità di cui si tratta (è evidente che in sede negoziale, l'ente deve attenersi a principi di buon senso e ragionevolezza, evitando situazioni paradossali, come l'esclusione del personale D da ogni incarico o l'attribuzione allo stesso di incarichi di valenza economica più bassa rispetto a quanto stabilito per il personale delle categorie B e C; situazioni di questo genere, infatti, ben difficilmente potrebbero trovare adeguata giustificazione sotto il profilo organizzativo);

sulla base dell'ampia previsione contrattuale, non è possibile fornire in materia una indicazione completa e precisa, avente carattere di generalità, delle diverse casistiche che possono essere ricondotte alla disciplina del citato art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999. Quello che è certo è che il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett. f) del CCNL dell'1.4.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta

Venerdì 23/10/2015

decreto amministrativo di piano urbanistico del mese
A. B. B. B. alle ore 8.20

Sono presenti:

Parte pubblica

Ass. n. 2 E. D. F. B. B.

Ass. n. 1 E. D. F. B. B.

Ass. n. 3 E. D. F. B. B.

- Presenti: a parte pubblica

Rep. Ass. n. 1 E. D. F. B. B.

- Ass. n. 2 E. D. F. B. B.

RSU

CGIL FP

CISL FP

CILS FP

RSU

S. Z. M.

S. M. M.


M. M. M. - D. M. M.


Federati M. M. M.

E' presente il sindaco

Le OSS CGIL espone
in corso di corso 2016 e n. verificato e n. verificato
Le OSS CISL espone
allo stato attuale e n. verificato e n. verificato
per essere x corso che n. verificato e n. verificato
e la possibilità di presentare le OSS x il 2015
se l'ufficio fa presente che l'ufficio non è partito x il
2015 presentando le OSS
Le OSS CISL espone
allo stato attuale e n. verificato e n. verificato
Le OSS CGIL espone
per conto il corso x n. verificato e n. verificato
non è materia di competenza, d'ufficio.

di tutti i componenti del partito di riferimento nazionale, per cui
 non è possibile esprimere opinioni e pareri su alcune
 parti degli atti senza averne conoscenza. Sono pertanto
 affatto fuori luogo le verifiche fatte dal signor
 GROSSI CISC nella persona di Martelli. Per le seguenti richieste
 onestamente tali risposte + l'anno 2015 potranno
 + l'anno 2016 necessariamente fornire dati; lavoratori
 e parenti per i dati relativi alle attività di lavoro +
 l'anno 2016 le PEO me hanno dato le copie
 come richiesto su altre due attività e
 hanno spiegato le ragioni + motivato le attività PEO.
 PEO + operatori che + hanno alle performance
 rispetto a quanto che si pensava sono le stesse.
 senza compromessi + di espletare le loro attività.

Parte PUBBLICA
 J.M. 

Parte Sindacale
 CISC FP
 Gabriele Martelli
 Steve J
 CAIL FP

 R.S.U. Fabio Maria Greco



Comune di TORINO DI SANGRO

c.a.p. 66020

Provincia di Chieti

Centr. 0873.913121 Fax 0873.913175

e-mail segretario@comune.torindisangro.ch.it P.I. 00243570694

P.zza Donato Tezzi 15- 66020 Torino di Sangro

PEC protocollo@comunetorinodisangro.legalmail.it

www.comune.torinodisangro.ch.it

COMUNE DI TORINO DI SANGRO
PROTOCOLLO GENERALE
N.0008966 - 04.11.2015
CAT. I CLASSE 10 PARTENZA

Uffici: Di Fabio Evelina

SEGRETERIA COMUNALE

Addì 4.11.2015

OGGETTO: Richiesta di parere sulla preintesa di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per il personale dipendente non dirigente relativa all'annualità economica 2015.

Via pec

Spett.le Revisore dei Conti

Rag. Antonio Bizzarri

Via della Maiella n. 2

64010 Ancarano (TE)

Al fine di acquisire la certificazione dell'Organo di revisione ai sensi dell'art. 5 CCNL 1.4.1999 come sostituito dall'art. 4 del CCNL 22.1.2004 e sulla decurtazione stabilmente effettuata sul fondo risorse decentrate 2015, si trasmette in allegato copia della preintesa di CCDIL per l'annualità economica 2015 siglato in data 23.10.2015 e la relazione illustrativa e la relazione economica-finanziaria redatti secondo gli schemi approvati dalla Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/7/2012.

Distinti saluti.

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to Segretario Comunale Dott.ssa Evelina Di Fabio





Comune di TORINO DI SANGRO

c.a.p. 66020

Provincia di Chieti

Tel. 0873.913121 Fax 0873.913175

REVISORE DEI CONTI DEL COMUNE

COMUNE DI TORINO DI SANGRO
PROTOCOLLO GENERALE
N.0010047 - 06.11.2015
CAT. II CLASSE 11 ARRIVO

OGGETTO: Richiesta parere

Uffici: Sabbarese Giovanna

Il sottoscritto Antonio Bizzarri, revisore del Comune intestato, nominato per il triennio 2013-2015 con deliberazione consiliare n. 3, in data 31.01.2013, esecutiva, al fine di rendere concreta la collaborazione con il Consiglio Comunale nella sua funzione di controllo e di indirizzo, così come prescritto dall'art.239 della Legge 18 agosto 2000, n.267;

- Visto lo Statuto comunale;
- Visto il D. Lgs. 18 agosto 2000 n.267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali" e successive modificazioni;
- Vista la richiesta di parere trasmessa al sottoscritto tramite PEC in data 04.11.2015 sull'ipotesi di preintesa sulla contrattazione decentrata integrativa relativa all'annualità 2015;
- Vista la richiesta di certificazione sulla preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo annualità 2015;
- Visto il verbale di riunione del 23.10.2015 ove risulta che le delegazioni di parte pubblica e sindacale raggiungono l'intesa sul C.C.D.I.L. del personale dipendente del Comune di Torino di Sangro per l'annualità 2015 ad esclusione della OO.SS. CISL FP;
- Vista la relazione illustrativa riguardante l'annualità 2015;
- Vista la relazione economico-finanziaria al C.D.I. del personale dipendente non dirigenziale per l'annualità 2015;
- Verificato che la procedura per l'approvazione del verbale di contrattazione decentrata integrativa risulta regolare;

- Tenuto conto che l'incremento di parte variabile del fondo di €. 4.700,00 deriva dall'applicazione dell'art. 15, c. 2, CCNL del 01.04.1999 (1,2% del monte salari 1997) erogabile solo a consuntivo e dopo il previsto parere dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

CERTIFICA

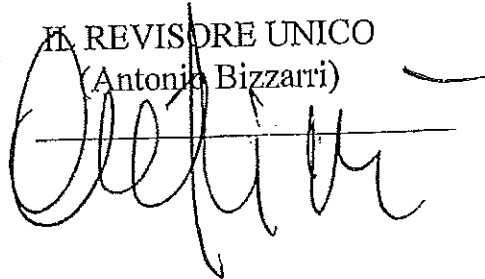
Che dall'esito del controllo sulle relazioni non si evidenziano profili di incompatibilità con le vigenti norme, né vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, ed esprime

PARERE FAVOREVOLE

Sull'ipotesi di contratto "Decentrato Integrativo di Lavoro personale dipendente non dirigenziale - Anno 2015".

Torino di Sangro, li 5 novembre 2015

IL REVISORE UNICO
(Antonio Bizzarri)



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 ventitre del mese di Ottobre 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 CISL FP e CGIL FP.

Il contratto è stato sottoscritto, oltre che dal presidente della delegazione di parte pubblica, dalla RSU aziendale e dalla CGIL FP, mentre la CISL FP non ha sottoscritto la preintesa e ha rimesso una dichiarazione scritta in cui sono riportate le relative motivazioni.

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 in attesa di stipulare il nuovo normativo).

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.

Al sensi dell'art.40, comma 3-*sex/ies*, 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-*sex/ies*, 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. 73 del 2/10/2015;
- Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità ex art.11, comma 2, del D.Lgs. n.150/2009, relativo al triennio 2015/2017, è stato adottato con delibera giuntale n.17 del 30/1/2015;
- 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. 52 del 6/7/2015 e validata dall'OIV.

Eventuali osservazioni.

Questo ente ha fatto parte, fino al 31 dicembre 2014, data del suo scioglimento, dell'Unione dei Comuni Città' della Frentania e Costa del 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.

Visto che con delibera di G.C. n. 29 del 13/3/2015 si istituiva l'organismo indipendente di valutazione (OIV) del Comune di Torino di Sangro in forma autonoma e che si subentrava al rapporto già instaurato con il Dott. Barusso dell'Unione dei Comuni mediante conferimento dell'incarico 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, che conserva la sua efficacia fino all'approvazione del nuovo sistema di valutazione, 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.17 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. 132/347 dell'8/10/2015 del Responsabile dell'Area Amministrativa ad oggetto " **Integrazione determina n. 88 dell'11/6/2015 avente per oggetto :Determinazione provvisoria del fondo risorse decentrate per i dipendenti comunali relativo all'anno 2015** " con la quale a seguito della delibera di Giunta comunale n. 71 del 2/10/2015 con la quale si integrava la delibera di Giunta Comunale n. 58/2015 relativa agli indirizzi per la stipula del CCDI anno 2015 incrementando le risorse di parte variabile dell'importo di € 4.700,00 ai sensi dell'art. 15, comma 2 del CCNL 1.4.2009 (importo massimo 1,2% del monte salari 1997) e che in € **65.649,29**(di cui € 49.827,24 risorse stabili, € 4700,00 risorse variabili art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, € 987,56 residui anno precedente , € 8.500,00 risorse variabili vincolate alla progettazione art. 93 del dec.leg.vo n. 163/2006 ed € 1.634,49 fondo lavoro straordinario).

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

L'articolo 4 riguarda la destinazione delle risorse stabili (€ 49.827,24) 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.58/2015 e n. 71 del 2/10/2015 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 (€28,207,67) ad esclusione dell'incentivazione per la progettazione 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 reperibilità;
- indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno e festivo-notturno;
- indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale;
- incentivazione della performance individuale;
- incentivazione della progettazione.

Detto ammontare, considerato che sussiste la relativa capacità di spesa, ricomprende anche l'integrazione di cui all'art.15, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999.

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 il 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 del singolo 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 capisettori 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 dal capisettore. I compensi ex art. 17,

comma 2, lettera f), del CCNL 1 aprile 1999, e quelli ex art.17, comma 2, lettera l), 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. L'indennità 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 la reperibilità e trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 13 del CCDILT 6.12.2011.

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

L'articolo 12 riguarda l'istituto dell'indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno e festivo-notturno che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 15 del CCDILT 6.12.2011

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.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.

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

L'articolo 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, che ricomprende anche l'integrazione di cui all'art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 1.04.1999 (€ 4.700,00), potrà essere erogato, tenuto conto di quanto previsto sia dal comma 4 del medesimo art.15 sia dalla delibera giunta n.71/2015 sopracitata relativo agli indirizzi 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 del 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.

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.

Dal 18/8/2014 e' entrata in vigore la L. 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 introducendo una nuova disciplina in materia, denominata " Fondi per la progettazione e l'innovazione .La nuova disciplina prevede che l'80% del fondo per la progettazione e l'innovazione venga ripartito tra i dipendenti interessati con i criteri e le modalita' previsti in sede di contrattazione decentrata e adottati da apposito regolamento. A tale riguardo questo Ente ha sottoposto alla contrattazione i criteri e modalita' applicative per il Comune di Torino di Sangro e che le stesse sono in corso di definizione

Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali. Nel caso del nostro ente è prevista applicazione dell'istituto per l'anno 2015.

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 al fine 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 dal 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 verranno utilizzate:

Descrizione	Importo
Indennità comparto (art.5)	7.990,20
Progressioni orizzontali (art.6)	19.316,93
Compenso specifiche responsabilità (art.8)	16.200,00
Indennità maneggio valori (art.9)	50,00
Indennità rischio (art.10)	1.320,00
Indennità per reperibilità (Art. 11)	3.300,00
Indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno e festivo-notturno (Art. 12)	800,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale (art.13)	500,00
Incentivazione performance individuale (art.14)	6.037,67
Compenso lavoro straordinario (art.15)	1.634,49
Incentivazione progettazione (art.16)	8.500,00
Totale	65.649,29

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 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. 58 del 6/7/2015 e successiva integrazione con delibera di G.C. n. 71 del 2/10/2015, 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.18 del 30.6.2014 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. Considerato che a far data 1/4/2007 sono stati trasferiti all'Unione dei Comuni n. 3 unita' di personale di polizia municipale di questo Ente, nell'ambito della gestione associata del servizio di Polizia Locale, riducendo contestualmente il fondo decentrato a suo tempo disponibile. Con la delibera giuntale n.90 del 30.12.2014 si è provveduto a ricollocare nella dotazione organica dell'ente, a decorrere dall'1.1.2015, n. 3 unita' di personale di Polizia Locale, e l'Unione ha provveduto a richiede 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.

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, sezione eGOVERNMENT, voce Schemi - RTF.

Torino di Sangro 26/10/2015

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

F.to Dott.sa Evelina Di Fabio