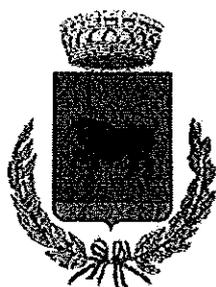


c)



# COMUNE DI TORINO DI SANGRO

## 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](http://www.comune.torinodisangro.ch.it)

### 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 20/1/2017, 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.54 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 non è stato sottoscritto dalla parte sindacale con la seguente motivazione : "La parte sindacale presente ribadisce che in assenza dell'incremento del fondo 2016 con le risorse variabili art. 15 comma 2 CCNL 1/4/1999 non sottoscrive il CCDI dell'anno 2016.

##### **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 normativo sottoscritto il 4/1/2016.

##### **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.**

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/ ha formulato i seguenti rilievi):.

### **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 giuntale n.62 del 29/8/2016;
- il 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 giuntale n. 18 del 19/2/2016;
- sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione previsti dal dec. Leg.vo n. 33/2013;
- 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 giuntale n. 60 del 27/7/2016 e validata dall'OIV con provvedimento del 28/5/2016.

### **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 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, sia il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale del personale.

Con delibera di G.C. n. 29 del 13.3.2015 il Comune di Torino di Sangro istituiva l'organismo indipendente di valutazione (OIV) in forma autonoma e 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 alla nuova adozione.

In Data 4/1/20216 e' stata sottoscritta la contrattazione collettiva decentrata integrativa normativa (CCDI) del Comune di Torino di Sangro.

## **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.16 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.466/174 del 22/12/20155 e successiva n. 422/173 del 28/12/2016 in € 47.878,40 oltre alle risorse variabili vincolate ( Ex art. 113 del Dec.Leg.vo n. 113/2016 ) di €

5.000,00 e al fondo per lavoro straordinario pari ad € 1.634,49.

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

L'articolo 4 riguarda la destinazione delle risorse stabili (€ 27.307,13 di cui € 7.990,20 per indennità di comparto ed € 19.316,93 per progressione economica orizzontale ) 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.7 del dal CCDI normativo sottoscritto il 4/1/2016.

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 e secondo il CCDI normativo sottoscritto il 4/1/2016. Per l'anno 2016, tenuto conto di quanto deciso dalla Giunta Comunale attraverso l'atto di indirizzo approvato con deliberazione n.67 del 5/9/2016, 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 (€ 20.571,27) 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 orario ordinario di lavoro festivo-notturno-festivonotturno e Indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale ;
- Indennità per mancata fruizione riposo compensativo;
- Incentivazione della performance individuale;
- Incentivazione della progettazione art. 113 del dec.leg.vo n. 50/2016 ( ex art. 93 D.Lgs n. 163/2006) (per un importo stimato in € 5000,00).

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 normativo sottoscritto il

4/1/2017. 2. 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 nel riguardi del personale ascritto alle categorie B-C-D, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa, a cui il caposettore abbia, con atto scritto non retroattivo, 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 75/100.

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'Ufficio per i procedimenti disciplinari. 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 definiti nel presente articolo. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, è determinato, sulla base delle risorse all'uopo assegnate a ciascun settore ai sensi del precedente comma 6, nell'ambito del valore massimo di € 2.500,00 annui lordi, sulla base dei seguenti criteri:

- 1) Responsabilità dell'istruttoria procedimenti amministrativi di particolare complessità e/o di rilevante responsabilità;
- 2) Responsabilità di adozione dell'atto finale e di firma (atti- certificazioni-attestazioni)
- 3) Responsabilità di conduzioni e coordinamento di gruppi di persone
- 4) Responsabilità di realizzazione di programmi/piani di attività nell'ambito delle direttive
- 5) Responsabilità di un ufficio formalmente istituito secondo il vigente Regolamento ordinamento generale uffici e servizi
- 6) Responsabilità di concorso alla formazione delle decisioni/ determinazioni del Responsabile.

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 fino ad € 1.200,00
- b) tre criteri fino ad € 1.700,00
- c) quattro criteri fino ad € 2.200,00;
- d) almeno cinque fino ad € 2.500,00

Il relativo compenso commisurato alle prestazioni effettivamente rese e riproporzionato in caso di prestazioni ad orario ridotto, che spetta limitatamente al periodo di attribuzione dell'incarico, va erogato mensilmente, contestualmente alla corresponsione del trattamento economico fondamentale, 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.12 del CCDI sottoscritto il 4/1/2016.

Tale istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.36 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo 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 contabile.

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

L'articolo 10 riguarda l'istituto dell'indennità di rischio e di disagio, che trova applicazione secondo la disciplina recata degli artt. 10 e 15 del CCDI sottoscritto il 4/1/2016. L'istituto dell'indennità di rischio, 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 ascritto 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.

L'istituto dell'indennità di disagio è 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, si conviene debba essere erogata ai dipendenti chiamati a svolgere, in via ordinaria:

- un orario giornaliero di lavoro caratterizzato da almeno tre distinti periodi lavorativi (n.6 timbrature)
- orario giornaliero di lavoro caratterizzato da due distinti periodi lavorativi con una pausa di almeno 2.30 .

L'indennità compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività comportante disagio.

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 prestazioni lavorative disagate.

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

L'articolo 11 riguarda l'istituto dell'indennità di reperibilità, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art. 11 del CCDI sottoscritto il 4/1/2016. Tale istituto è previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000e può essere attivato solo alle condizioni e con le tutele richieste dal medesimo art.23. 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 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 caposettore.

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 - festivo notturno ed indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dagli artt. 13 e 14 del CCDI sottoscritto il 4/1/2016. L'istituto dell'indennità per orario ordinario di lavoro festivo-notturno - festivo notturno, 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.

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 articolazione dell'orario di lavoro predisposto dal competente caposettore.

L'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale 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 13 riguarda l'istituto incentivante la performance individuale, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.6 del CCDI del 4/1/2016.

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'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 attribuito al personale secondo la disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance

L'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

I lavoratori neo assunti a tempo indeterminato/determinato non partecipano alla distribuzione delle risorse del fondo per i primi sei mesi di prova, in caso di mancato superamento del periodo di prova stesso.

Il complessivo stanziamento disponibile e' pari ad € 2.371,27 (detto importo sara' automaticamente incrementato con le economie risultanti dagli stanziamenti assegnati in via previsionale agli altri Istituti ) Inoltre il relativo stanziamento potra' essere erogato a seguito della validazione da parte dell'organismo di valutazione della relazione sulla performance ex art. 10, comma 1 ,lett b) del Dec.Leg.vo n. 150/2009.

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

L'articolo 14 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.17 del CCDI sottoscritto il 4/1/2016.

Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro.

Tutte le prestazioni di lavoro straordinario devono essere espressamente autorizzati, preventivamente e per iscritto, dai competenti caposettore.

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 caposettore ed in proporzione al numero dei dipendenti appartenenti ad ciascun settore.

Le eventuali risorse specificamente previste, 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, secondo la competenza 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 in cui risulta selezionata la modalità straordinario e delle autorizzazioni preventive e scritte rilasciate dai competenti capisettore.

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.

Nel caso del nostro ente è prevista la somma di € 1.634,49 per l'anno 2016

L'articolo 15 riguarda l'istituto dell'incentivo per la progettazione, che trova applicazione secondo la disciplina recata dall'art.16 del CCDI sottoscritto il 4/1/2016 e dell'integrazione del CCDI normativo nella stessa data .

L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999, riguarda la disciplina per l'utilizzo delle risorse finanziarie che, espresse disposizioni legislative,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.

Con riguardo all'erogazione degli incentivi ex art.93 del D.Lgs. 163/2006 che e' stato abrogato dal dec.Leg.vo n. 50/2016 e sostituito con l'art. 113 . gli stesi potranno essere erogati sulla base di apposito regolamento i cui criteri di ripartizione sono stati fissati nel CCDI normativo e integrazione sottoscritta in data 14/1/2016.

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 dai relativi regolamenti.

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

L'articolo 16 riguarda le clausole finali e di rinvio. In particolare esso prevede che:

- per quanto non previsto dal CCDI si fa rinvio al CCDI normativo sottoscritto il 4/1/2016, 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 , verranno utilizzate:

Descrizione	Importo
Indennità comparto (art.5)	7.990,20
Progressioni orizzontali (art.6)	19.316,93
Compenso specifiche responsabilità (art.8)	10.600,00
Indennità maneggio valori (art.9)	50,00
Indennità rischio (art.10) e disagio (Art. 10)	1.400,00
Indennità per reperibilità (art.11)	3.650,00
Indennità mancata fruizione riposo settimanale e orario festivo -notturno (art.12)	2.500,00
Incentivazione performance individuale (art.13)	2.371,27
Compenso lavoro straordinario (art.14)	1.634,49
Incentivazione progettazione (art.15)	5.000,00
Totale	54.512,89

### **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, sia nel CCDI sottoscritto il 4/1/2016 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. 67 del 5/9/2016, non prevede l'attribuzione di alcuna nuova PEO per l'anno 2016.

**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.**

E' stato rispettato l'art. 1 comma 236 della legge 28 dicembre 2015, n.208 (cd. legge di stabilità 2016) la quale, dispone tra l'altro che *"nelle more dell'adozione dei decreti attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n.124... a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale..., non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente..."*; Nell'anno 2015 nel Comune Ente non vi sono state cessazioni di personale dal servizio;

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.

Torino di Sangro 10/2/2017

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

(Dott.ssa Evelina Di Fabio)

