



Comune di TORINO DI SANGRO

c.a.p. 66020

Provincia di Chieti

Centr. 0873.913121 Fax 0873.913175

P.I. 00243570694

P.zza Donato lezzi 15- 66020 Torino di Sangro

e-mail protocollo@comune.torinodisangro.ch.it

PEC protocollo@comunetorinodisangro.legalmail.it

www.comune.torinodisangro.ch.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA EX ART. 40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS 165/2001 SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO SIGLATA IL 15/12/2015

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 15/12/2015, verra' sottoscritto con le rappresentanze sindacali dopo che la Giunta comunale autorizzera' il Presidente della delegazione trattante a sottoscrivere il contratto stesso.

Periodo temporale di vigenza.

Il contratto è vigente dal 2016/2018.

Composizione della delegazione trattante.

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

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

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

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

Soggetti destinatari.

Il contratto si applica a tutto il personale non dirigente del Comune con rapporto di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato .

Descrizione sintetica materie trattate dal contratto.

Il contratto definisce, la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata .

Intervento dell'organo di controllo interno.

La presente relazione e' propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione del Comune .

Allegazione della certificazione dell'organo di controllo interno.

Qualora il revisore dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art. 40 , comma 3 -sexies , del D.Leg.vo n. 165/2001 dovesse formulare rilievi , questi saranno integralmente riportati nella presente relazione da rielaborarsi allo scopo , prima della sottoscrizione definitiva del contratto .

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sara' valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

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 gia' instaurato con l'Unione con il Dott. Barusso fino al 30/11/2016 .

Nelle more dell'adozione di un nuovo Sistema di Valutazione ci si avvale di quello a suo tempo adottato dalla succitata Unione, giusta delibera di G.C. n. 59 del 22/4/2015 che conserva la sua efficacia fino alla detta adozione, mentre la contrattazione collettiva decentrata integrativa normativa di livello territoriale (CCDILT)ha conservato 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.30 articoli, di seguito specificamente illustrati.

L'articolo 1 riguarda l'oggetto del contratto che è rappresentato dalla disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata. Sono oggetto di contrattazione le seguenti materie:



- a) criteri di destinazione delle risorse decentrate
- b) criteri, fattispecie, valori e procedimenti per le indennità
- c) criteri di valutazione per le progressioni economiche.

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 l'efficacia del contratto, che produce i propri effetti giuridici dal giorno successivo alla stipulazione, fatte salve diverse decorrenze previste nel contratto stesso, e conserva la sua efficacia, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, sino alla stipulazione del contratto successivo, salvo il caso in cui intervengono contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.

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

L'articolo 4 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 5 riguarda la disciplina generale connessa all'attività di contrattazione decentrata. Si stabilisce , con le varie fasi l'attività negoziale .

Si conviene, di norma, che:

- nel mese di novembre di ogni anno, la Giunta Comunale emana l'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante;
- nel mese di dicembre di ogni anno, l'Ente provvede alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo, trasmettendo copia alle rappresentanze sindacali;
- nel mese di dicembre di ogni anno, il presidente della delegazione trattante convoca le rappresentanze sindacali per definire l'utilizzo delle risorse decentrate per il nuovo esercizio.

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

L'articolo 6 riguarda la disciplina dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità di cui all'art.31, comma 3, del D.Lgs. 150/2009. In particolare è' disposto che :

- in relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009, dall'art.5, comma 1, del CCNL 31 luglio 2009 e dall'art.6, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000 il personale, per accedere ai relativi benefici economici, deve aver prestato servizio per l'intero anno solare di riferimento.
- 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 presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali .

L'articolo 7 riguarda la progressione economica orizzontale. Si stabilisce che ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. 150/2009 le progressioni economiche all'interno delle stesse categorie (PEO) sono attribuite, in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. Ai fini della progressione



orizzontale il dipendente deve essere in possesso, ai sensi dell'art.9 del CCNL 11 aprile 2008, del requisito di un periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento pari a ventiquattro mesi. Il dipendente assunto per concorso/ mobilità/trasferimento concorre alla PEO solo dopo aver maturato almeno due anni di servizio presso questo Ente. 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'attribuzione delle nuove PEO avviene, con riferimento ai singoli settori e non ai singoli uffici, mediante distinte graduatorie redatte sulla valutazione dell'attività e dei risultati effettivamente svolti e sulla base della disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente. Le succitate graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto della valutazione riportata dal personale assegnato a ciascun settore. In caso di parità di giudizio le PEO disponibili all'interno dei singoli settori sono attribuite, nell'ordine, al dipendente che:

- abbia raggiunto il punteggio massimo conseguibile nel biennio precedente;
- non abbia avuto accesso all'istituto da maggior tempo;

Il formale conferimento delle PEO va operato, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente. Prima di conferire le PEO va consultato l'Ufficio per i procedimenti disciplinari al fine di rilevare l'esistenza, a carico del personale beneficiario, di eventuali sanzioni definitive formalmente irrogate nell'anno di riferimento. Qualora l'esito della verifica sia positivo, il dipendente interessato per quell'anno viene escluso dalla PEO e si procede allo scorrimento della graduatoria di settore.

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

L'articolo 8 riguarda l'attribuzione di incarichi e responsabilità. Si stabilisce che 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 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 dal capisettore .

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

L'articolo 9 riguarda l'istituto dell'indennità di turno previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.22 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 al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14.9.2000 e, in particolare, solo per i periodi di effettiva prestazione resa in orario turnato.

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

L'articolo 10 riguarda l'istituto dell'indennità di rischio previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.37 del CCNL 14.9.2000.puo' essere riconosciuto solo con riguardo al personale operaio, ascritto alle categorie A e B, adibito allo svolgimento delle seguenti prestazioni lavorative:

- 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 prestazioni lavorative rischiose.

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

L'articolo 11 riguarda l'istituto dell'indennità di reperibilità previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.23 del CCNL 14.9.2000 e 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.

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

L'articolo 12 riguarda l'indennità per maneggio valori previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1.4.1999 e dall'art.36 del CCNL 14.9.2000 può essere riconosciuto solo con riguardo agli agenti contabili, formalmente nominati, 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 13 riguarda 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.

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

L'articolo 14 riguarda l'istituto dell'indennità per mancata fruizione del giorno di riposo settimanale previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL 14.9.2000, è disciplinato anche dall'art.14 del CCNL 5.10.2001. 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 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.

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

L'articolo 15 riguarda l'istituto dell'indennità di disagio previsto dall'art.17, comma 2, lettera e), del CCNL 1.4.1999, è applicabile solo nei confronti del personale iscritto 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. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 16 riguarda l'incentivazione di specifiche prestazioni o risultati previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1.4.1999 e 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 finanziati con il fondo per la progettazione e l'innovazione (80% di cui al comma 7-ter), si conviene che i relativi criteri di ripartizione sono stati fissati in sede di CCDI economico annuale 2015 e poi saranno recepiti nell'apposito regolamento di cui al comma 7-bis del medesimo art.93.

Con riguardo invece all'erogazione degli incentivi connessi al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, trova applicazione la disciplina all'uopo prevista. 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.

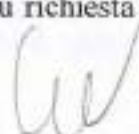
L'articolo 17 riguarda l'istituto per il compenso per lavoro straordinario. Tale istituto è rivolto a fronteggiare esigenze di servizio eccezionali e, pertanto, non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione e copertura del tempo di lavoro. Tutte le prestazioni di lavoro straordinario 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 dei 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.

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

L'articolo 18 riguarda l'istituto della Banca delle ore. Ai sensi dell'art.38-bis, comma 2, del CCNL 14 settembre 2000, 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 19 riguarda l'istituto dei Permessi Brevi previsto dall'art. 20 del CCNL del 6/7/1995 riguarda la disciplina dei permessi brevi e verrà attivato secondo la suddetta normativa.

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

L'articolo 20 riguarda l'istituto del Bonus annuale delle eccellenze. L'istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

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

L'articolo 21 riguarda l'istituto del Premio annuale per l'innovazione. L'istituto, introdotto dall'art.22 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

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

L'articolo 22 riguarda l'istituto di efficienza. L'istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. 150/2009, verrà attivato solamente dopo l'intervenuta disciplina da parte del CCNL.

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

L'articolo 23 riguarda l'istituto particolari tipologie di rapporto lavorativo. In merito si è convenuto quanto segue:

-con riguardo al telelavoro si conviene, ai sensi dell'art.1, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, che l'individuazione degli istituti a cui i lavoratori interessati possono accedere, secondo la disciplina del presente contratto, è operata dai comuni convenzionati con il progetto sperimentale di cui al comma 2 del medesimo art.10, previa informazione alle rappresentanze sindacali;

-con riguardo alla somministrazione di lavoro si conviene, ai sensi dell'art.2, comma 6, del CCNL 14 settembre 2000, che i lavoratori interessati non debbano essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e, quindi, restare esclusi dai connessi compensi incentivanti;

- con riguardo al contratto di formazione e lavoro si conviene, ai sensi dell'art.3, comma 11, del CCNL 14 settembre 2000, che i lavoratori interessati hanno diritto al trattamento economico accessorio previsto nell'apposito progetto formativo che deve contenere anche le risorse per il relativo finanziamento;

- con riguardo al lavoro a tempo parziale si conviene, ai sensi dell'art.6, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, che il trattamento economico accessorio spettante ai lavoratori interessati va sempre riproporzionato al regime orario ridotto.

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

L'articolo 24 riguarda la gestione delle eccedenze di personale.

La gestione di eventuali eccedenze di personale in servizio a tempo indeterminato presso i comuni convenzionati è operata con l'osservanza delle procedure, e nel rispetto dei tempi,previsti dall'art.33 del D.Lgs. 165/2001. Nel caso di collocamento in disponibilità, trova applicazione la disciplina recata dall'art.34 del decreto stesso.

Al fine di prevenire e scongiurare le situazioni di eccedenza si conviene di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale valutando attentamente, specie nei casi di attivazione di nuovi servizi ed applicazione del turnover, la possibilità di ricorrere a soluzioni interne sia mediante la valorizzazione di potenziali professionalità già presenti, sia attraverso mirate iniziative di qualificazione e riqualificazione professionale.

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



L'articolo 25 riguarda l'Ambiente di lavoro. Il Comune, d'intesa con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ed i rappresentanti per la sicurezza dei lavoratori, provvedono all'adozione di idonee iniziative volte ad assicurare la costante e scrupolosa applicazione della disciplina comunitaria e di tutte le norme vigenti in materia di igiene e sicurezza del lavoro e degli impianti tenendo conto, in particolare, delle misure finalizzate a garantire:

- il miglioramento delle condizioni di lavoro, da perseguire mediante la predisposizione di ambienti lavorativi salubri, dignitosi e funzionali;
- l'abbattimento delle barriere architettoniche, specie per facilitare l'attività di eventuali lavoratori diversamente abili;
- la fornitura, al personale interessato, dei dispositivi di protezione individuale e di specifici indumenti da lavoro;
- la prevenzione delle malattie professionali.

Per mezzo del medico competente di cui al D.Lgs. 81/2008 il Comune assicura a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

Per il conseguimento delle finalità di cui al presente articolo il Comune, in sede di bilancio, stanzi apposite risorse finanziarie.

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

L'articolo 26 riguarda le Pari opportunità. Al fine di porre in essere iniziative e misure volte a perseguire una reale parità tra uomini e donne è istituito, ai sensi dell'art.57 del D.Lgs. 165/2001, il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni (CUG) che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità ed i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing.

La disciplina per la costituzione, la durata ed il funzionamento del CUG, così come le sue competenze ed i rapporti con il consigliere di parità, sono regolate dalla legge e dalle linee guida contenute nella direttiva emanata il 4 marzo 2011 dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri.

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

L'articolo 27 riguarda le procedure di verifica. In relazione a quanto stabilito dall'art.5, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999, come sostituito dall'art.4, comma 4, del CCNL 22 gennaio 2004, si conviene che il presidente della delegazione trattante, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto. In sede di verifica potranno essere formulate e raccolte eventuali proposte volte a contemperare l'esigenza di incrementare il livello qualitativo dei servizi erogati ai cittadini con l'interesse al miglioramento delle condizioni lavorative ed alla crescita professionale del personale.

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

L'articolo 28 riguarda le Interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi.

In relazione a quanto disposto dall'art.9 del CCNL 22 gennaio 2004 le parti danno atto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole del contratto collettivo decentrato integrativo troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9.

L'eventuale accordo di interpretazione è soggetto alla stessa procedura di stipulazione del presente contratto e sostituisce la clausola controversa con efficacia retroattiva dalla data di vigenza dello stesso. In caso di mancato accordo, troveranno applicazione gli ordinari istituti di componimento e risoluzione delle controversie previsti in materia dall'ordinamento.

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

L'articolo 29 riguarda le clausole finali. In particolare è previsto che le parti, di comune accordo, possono riaprire il confronto qualora dovessero emergere nuove esigenze, ovvero dovessero

intervenire mutamenti nel quadro contrattuale e legislativo di riferimento, rispetto alle materie e clausole definite nel presente contratto.

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

L'articolo 30 riguarda le clausole di rinvio. Per quanto non previsto dal presente contratto si fa rinvio alle disposizioni previste in materia dalle leggi e dai contratti collettivi nazionali di lavoro nel tempo vigenti.

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

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sottosezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale

C) Effetti abrogativi impliciti del contratto.

Il contratto determina l'abrogazione implicita del CCDILT relativo al quadriennio normativo 2006/2009 stipulato il 6/12/2011 sotto la disciolta Unione di Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi".

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 recepito per l'anno 2015 dal Comune a 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.

Il contratto prevede che l'Istituto della progressione economica orizzontale si applichi, nel rispetto di quanto previsto dall'Art. 23 del Dec.Leg.vo n. 150/2009, sulla base della disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

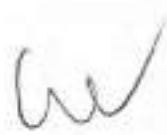
F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto.

Il risultato atteso è quello di un contratto più rispondente alle attuali esigenze organizzative del Comune rispetto al precedente CCDILT stipulato il 6/12/2011 sotto la gestione della disciolta Unione di Comuni della Città della Frentania e Costa dei Trabocchi.

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

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 16/12/2015



IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE

(Dott.ssa Evelina Di Fabio)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Evelina Di Fabio', is written over the printed name.