



# COMUNE DI MOZZAGROGNA

MEDAGLIA D'ARGENTO AL MERITO CIVILE

Provincia di CHIETI

Piazza San Rocco,1 – 66030 Mozzagrogna (CH)

Tel. 0872 600111 – Fax 0872 578583 – e-mail: [info@comunemozzagrogna.it](mailto:info@comunemozzagrogna.it)

[www.comunemozzagrogna.it](http://www.comunemozzagrogna.it) - P.IVA 00251720694

## L'ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

<b>Verbale n. 27</b> <b>Data 18.12.2015</b>	<b>OGGETTO: CERTIFICAZIONE EX ART.40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS. 165/2001 E CONTROLLO EX ART.40-BIS COMMA 1 DEL D.LGS. 165/2001 DELL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DI LIVELLO TERRITORIALE (CCDILT) SIGLATA IL 6 NOVEMBRE 2015 NELL'AMBITO DELLA CONVENZIONE EX ART.30 DEL D.LGS. 267/2000 STIPULATA NEL 2015 TRA I COMUNI DI CASTEL FRENTANO – MOZZAGROGNA – PAGLIETA – TREGLIO PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELL'UFFICIO PERSONALE.</b>
--	---

La sottoscritta dott.ssa Clelia APPIGNANI, Revisore dei Conti del Comune di Mozzagrogna (CH) per il triennio 2013-2016, nominata con deliberazione consiliare n. 13 del 28.11.2013, esecutiva;

Visto l'art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30.3.2001 n.165, secondo cui il revisore dei conti certifica la relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria che le pubbliche amministrazioni devono redigere a corredo di ogni contratto integrativo utilizzando gli schemi appositamente predisposti dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;

Visto l'art.40-bis, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001 n.165, secondo cui il revisore dei conti effettua il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;

Vista la circolare n. 25 del 19.7.2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica e recante ad oggetto: "Schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi", e successivi aggiornamenti;

Vista la convenzione ex art.30 del D.Lgs. n.267/2000 stipulata tra i comuni di Castel Frentano (ente capofila), Mozzagrogna, Paglieta e Treglio per la gestione associata dell'Ufficio Personale (UUP), attiva da gennaio 2015;

Visto, in particolare, l'art.7, comma 1, della convenzione secondo cui l'UUP è deputato, tra l'altro, all'esercizio delle funzioni in materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa;

Visti i verbali del 3 marzo 2015, del 30 marzo 2015 e del 30 giugno 2015 con cui la Conferenza dei sindaci, organo di governo dell'UUP, ha deciso di procedere alla

revisione del vigente contratto collettivo decentrato integrativo normativo di livello territoriale (CCDILT) stipulato il 6 dicembre 2011 sotto la gestione della disciolta Unione di comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi;

Vista l'ipotesi del nuovo CCDILT siglata dal presidente della delegazione trattante territoriale dott.sa Elena De Cinque, segretario comunale dell'ente capofila, in data 6 novembre 2015 con le rappresentanze sindacali;

Evidenziato che, la succitata ipotesi di CCDILT, è stata esaminata dalla Conferenza dei sindaci nella seduta del 24.11.2015 e ritenuta coerente con gli indirizzi operativi emanati dalla Conferenza stessa con verbale del 30 giugno 2015;

Visto l'art.4 del CCNL relativo al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 22.1.2004, recante disposizioni in materia di stipula del contratto collettivo decentrato integrativo;

Visto l'art.5 del CCNL relativo al personale del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 22.1.2004, recante disposizioni in materia di contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale;

Vista la relazione illustrativa sull'ipotesi di CCDI redatta, in data 14 dicembre 2015, dal presidente della delegazione trattante territoriale;

Vista la relazione tecnico-finanziaria sull'ipotesi di CCDI redatta, in data 17.12.2015, dal responsabile del Settore Finanziario di questo comune;

Evidenziato che, le succitate relazioni, sono state redatte conformemente agli schemi previsti dalla surrichiamata circolare n.25/2012 e successivi aggiornamenti;

Dato atto che il CCDILT oggetto di certificazione e controllo riguarda unicamente la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata e, pertanto, al momento non vengono direttamente in rilievo i profili di ordine economico che, invece, assumeranno significativa rilevanza in sede di verifica degli accordi annuali (cd. CCDI) che ciascun comune convenzionato stipulerà, sulla base del contratto de quo, per l'utilizzo delle risorse decentrate,

### **Attesta**

che l'ipotesi di CCDILT siglata il 6 novembre 2015 con le rappresentanze sindacali è conforme, anche con riferimento alle materie normativamente disciplinate le quali rientrano tra quelle espressamente demandate al livello negoziale decentrato, alle disposizioni legislative e contrattuali disciplinanti l'erogazione del trattamento economico accessorio a favore del personale del comparto Regioni-Autonomie locali.

### **Certifica**

positivamente, con riguardo all'ipotesi di CCDILT, sia la relazione illustrativa, redatta dal presidente della delegazione trattante territoriale in data 14 dicembre 2015, sia la relazione tecnico-finanziaria, redatta dal responsabile del Settore Finanziario di questo comune in data 17.12.2015.

### **Dà atto**

che l'ipotesi di CCDILT riguarda unicamente la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione decentrata e, pertanto, al momento non vengono direttamente in rilievo i profili di ordine economico che, invece, assumeranno

significativa rilevanza in sede verifica degli accordi annuali (cd. CCDI) che ciascun comune convenzionato stipulerà, sulla base del contratto de quo, per l'utilizzo delle risorse decentrate.

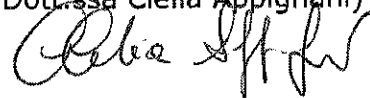
**Raccomanda**

ai sensi dell'art.40-*bis*, comma 7, ultimo periodo, del D.Lgs. 30.3.2001 n.165, di assicurare gli adempimenti prescritti, per gli enti locali, dai commi 3-4-5 dell'articolo stesso.

Mozzagogna, 18.12.2015

**IL REVISORE DEI CONTI**

(Dott.ssa Clelia Appignani)

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Clelia Appignani', written in a cursive style.

# CONVENZIONE UFFICIO UNICO PERSONALE

(Comuni convenzionati Castel Frentano – Mozzagrogna – Paglieta – Treglio)

Ente capofila Comune di Castel Frentano

Corso Roma n.25 – 66032 Castel Frentano (CH)

Codice fiscale - Partita IVA 00253170690 - telefono 0872/55931 - fax 0872/672009

e-mail: antonio.spadano@comunedicastelfrentano.it

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA EX ART.40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS. 165/2001 SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DI LIVELLO TERRITORIALE (CCDILT) SIGLATA IL 6 NOVEMBRE 2015 NELL'AMBITO DELLA CONVENZIONE EX ART.30 DEL D.LGS. 267/2000 STIPULATA NEL 2015 TRA I COMUNI DI CASTEL FRENTANO – MOZZAGROGNA – PAGLIETA – TREGLIO PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELL'UFFICIO PERSONALE.**

**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 6 novembre 2015, verrà stipulato con le rappresentanze sindacali dopo che l'Ufficio Unico Personale avrà acquisito le delibere con cui le giunte dei quattro comuni convenzionati autorizzano il presidente della delegazione trattante territoriale a sottoscrivere il contratto stesso.

## **Periodo temporale di vigenza.**

Il contratto è un aggiornamento del CCDILT relativo al quadriennio normativo 2006/2009 stipulato il 6 dicembre 2011 sotto la gestione della disciolta Unione di Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi".

## **Composizione della delegazione trattante.**

La delegazione di parte pubblica, in relazione a quanto stabilito in materia sia dalla Conferenza dei Sindaci con il verbale del 30 giugno 2015, sia nel protocollo d'intesa sottoscritto con le organizzazioni sindacali territoriali il 7 settembre 2015, ai sensi dell'art.5 del CCNL 22 gennaio 2004, è così composta:

- segretario comunale Castel Frentano (ente capofila) dott.sa Elena De Cinque (presidente);
- segretario comunale Mozzagrogna dott.sa Evelina Di Fabio (componente);
- segretario comunale Paglieta dott. Giulio Stifani (componente);
- responsabile UUP dott. Antonio Spadano (componente).

La delegazione di parte sindacale è stata individuata ai sensi dell'art.10, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999 e del succitato protocollo d'intesa.

Alla contrattazione sono stati dunque ammessi, oltre a tutti i componenti della RSU dei comuni convenzionati, le seguenti sigle territoriali (massimo tre rappresentanti per ogni sigla) desunte dal CCNL 11 aprile 2008 (quadriennio normativo 2006/2009):

- CGIL FP;
- CISL FP;
- UIL FPL;
- CSA;
- DICCAP SULPL.

Sono intervenute alla contrattazione la RSU dei comuni di Castel Frentano e di Paglieta, la CGIL FP e la CISL FP.

Il contratto è stato siglato, oltre che dal presidente della delegazione territoriale di parte pubblica, dalla RSU dei comuni di Castel Frentano e di Paglieta, dalla CGIL FP e dalla CISL FP.

### **Soggetti destinatari.**

Il contratto si applica a tutto il personale con qualifica non dirigenziale in servizio presso i comuni convenzionati con rapporto di lavoro sia a tempo Indeterminato che determinato.

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

Il contratto costituisce un aggiornamento del CCDILT relativo al quadriennio normativo 2006/2009 stipulato il 6 dicembre 2011 sotto la gestione della disciolta Unione di Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi".

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

La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di revisione di ciascun comune convenzionato.

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

Qualora i revisori dei conti, nel rendere la certificazione di cui all'art.40, comma 3-*sexies*, del D.Lgs. n.165/2001 dovessero 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 sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **Eventuali osservazioni.**

I comuni di Castel Frentano, Mozzagrogna, Paglieta e Treglio hanno fatto parte, fino al 31 dicembre 2014, data del suo scioglimento, dell'Unione di Comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi che ha tra l'altro gestito, 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.

Dal 2015 detti comuni gestiscono in forma associata, mediante convenzione ex art. 30 del D.Lgs. n.267/2000, l'Ufficio Unico del Personale (UUP), con Castel Frentano ente capofila.

Nell'ambito della gestione UUP è stato istituito, in sostituzione dell'OIV, il Nucleo di valutazione (NdV), formato dai segretari dei comuni convenzionati, che ha già provveduto a licenziare il nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance del personale.

## **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.28 articoli, di seguito specificamente illustrati, oltre a due dichiarazioni congiunte.

L'articolo 1 riguarda l'oggetto del contratto, che è rappresentato dalla disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata. Inoltre stabilisce che resta in capo ai comuni convenzionati, come deciso dalla Conferenza dei sindaci con verbali del 3 marzo 2015 e del 30 giugno 2015, la competenza relativa all'attività di stipula dei contratti collettivi decentrati integrativi economici (CCDI) per l'utilizzo delle risorse annualmente disponibili presso ciascun ente, nel rispetto delle clausole previste dal contratto collettivo decentrato integrativo normativo di livello territoriale (CCDILT).

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 sua stipulazione e fino alla stipulazione del contratto successivo. Nelle more della relativa stipula continua a trovare applicazione, presso i comuni convenzionati, il CCDILT normativo sottoscritto il 6 dicembre 2011 sotto la gestione della disciolta Unione di Comuni Città della Frentania e Costa dei Trabocchi.

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 facente capo alla gestione associata dell'UUP (CCDILT normativo), e quella facente capo ai singoli comuni convenzionati (CCDI economico annuale). In quest'ultimo caso viene espressamente stabilito che ciascun comune convenzionato, nel mese di novembre di ogni anno, provvede sia alla determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente, sia alla determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo. Entro il medesimo termine il presidente della delegazione trattante di ciascun comune convenzionato 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. n.150/2009. In particolare è disposto che:

- il personale, per accedere ai relativi benefici economici, deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'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 esaminato dalla Conferenza dei sindaci con verbale del 30 giugno 2015 ed adottato da ciascun comune convenzionato;
- l'erogazione dei compensi va effettuata annualmente, di norma nel mese di aprile, sulla base dell'esito della valutazione riferita all'anno precedente.

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. n.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 due anni. 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, mediante distinte graduatorie redatte sulla base della disciplina contenuta nel Sistema di misurazione e valutazione della performance esaminato dalla Conferenza dei sindaci con verbale del 30 giugno 2015 ed adottato da ciascun comune convenzionato. 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, attribuito la responsabilità istruttoria di procedimenti amministrativi complessi 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. I capisettore, in considerazione di quanto previsto dall'art.20, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n.150/2009, non possono attribuire incarichi e responsabilità al personale che abbia riportato, nell'anno precedente, una valutazione inferiore a 70/100. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore. La misura annua del compenso spettante agli incaricati è determinata, con provvedimento dei singoli capisettore, nel rispetto sia dei limiti fissati dal CCNL sia dei principi di buona fede, correttezza e ragionevolezza. Tale compenso, che può essere riconosciuto solo quando le specifiche funzioni attribuite siano caratterizzate da significativi profili di responsabilità, va definito tenendo conto dei sottoelencati elementi di valutazione:

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

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

L'articolo 9 riguarda l'istituto dell'indennità di turno di cui all'art. 17, comma 2, lett. d) del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art. 22 del CCNL 14 settembre 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 e la relativa indennità, determinata tariffariamente dal CCNL, compete solo al realizzarsi di tutte le condizioni richieste dal succitato art.22 del CCNL 14 settembre 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. 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 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 disinfezione 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.

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 aprile 1999 e dall'art.23 del CCNL 14 settembre 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'istituto dell'indennità per maneggio valori, previsto dall'art.17, comma 2, lettera d), del CCNL 1 aprile 1999 e dall'art.36 del CCNL 14 settembre 2000, può essere riconosciuto solo agli agenti contabili, formalmente nominati dal competente organo dell'ente, con esclusione dei titolari di posizione organizzativa. La relativa indennità è stabilita in € 1,00 al giorno, pari alla media tra la misura minima e quella massima previste dal CCNL e compete solo per i periodi di effettivo svolgimento dell'attività di maneggio valori. I compensi spettanti al personale vanno liquidati mensilmente, con riferimento all'attività svolta nel mese precedente, sulla base delle risultanze dei cartellini individuali di rilevazione delle presenze in servizio e del provvedimento di nomina ad agente contabile.

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

L'articolo 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 aprile 1999, è disciplinato anche dall'art.24, comma 5, del CCNL 14 settembre 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 settembre 2000 e disciplinato anche dall'art. 14 del CCNL 5 ottobre 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 aprile 1999. Detto istituto 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 e la relativa indennità, fissata in € 25,00 mensili, deve 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). 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. L'istituto, previsto dall'art.17, comma 2, lettera g), del CCNL 1 aprile 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. In merito all'erogazione degli incentivi ex art.93 del D.Lgs. n.163/2006 finanziati con il fondo per la progettazione e l'innovazione (80% di cui al comma 7-ter), si è convenuto che i relativi criteri di ripartizione saranno fissati, dai singoli comuni convenzionati, in sede di CCDI economico annuale e poi recepiti, dai comuni stessi, nell'apposito regolamento di cui al comma 7-bis del medesimo art.93. In merito invece all'erogazione degli incentivi connessi al recupero dell'evasione fiscale, all'attività di avvocatura ed ai risparmi di spesa derivanti dalle sponsorizzazioni, si è convenuto che trova applicazione la disciplina all'uopo prevista dai singoli comuni convenzionati.

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

L'articolo 17 riguarda l'istituto del compenso per lavoro straordinario. 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. 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. n.66/2003, il limite massimo annuo individuale di cui all'art.14, comma 4, del CCNL 1 aprile 1999 (n.180 ore) può essere elevato in sede di CCDI economico annuale, per esigenze eccezionali debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza agli organi istituzionali e con riguardo ad un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico, a 250 ore annue. L'ammontare delle risorse destinate all'istituto è stabilito, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale. Il fondo disponibile è ripartito tra i vari settori dell'ente in sede di Conferenza di organizzazione e gestito dai rispettivi capisettore. Le eventuali risorse specificamente accreditate all'ente al fine di fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, nonché quelle destinate a consentire il regolare svolgimento delle consultazioni elettorali, sono parimenti attribuite alla gestione dei capisettore competenti per materia che provvedono anche alle relative autorizzazioni. Il lavoro straordinario prestato per fronteggiare eventi eccezionali e calamità naturali, e quello prestato in occasione di consultazioni elettorali non concorre, ai sensi dell'art. 39, comma 1, del CCNL 14 settembre 2000, ai limiti di cui all'art.14 del CCNL 1 aprile 1999.

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

L'articolo 18 riguarda l'istituto del bonus annuale delle eccellenze. Detto istituto, introdotto dall'art.21 del D.Lgs. n.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 19 riguarda l'istituto del premio annuale per l'innovazione. Detto istituto, introdotto dall'art.22 del D.Lgs. n.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 20 riguarda l'istituto del premio di efficienza. Detto istituto, introdotto dall'art.27 del D.Lgs. n.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 particolari tipologie di rapporto lavorativo. In merito si è convenuto quanto segue:

- con riguardo al telelavoro, ai sensi dell'art.1, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, 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, ai sensi dell'art.2, comma 6, del CCNL 14 settembre 2000, i lavoratori interessati non devono essere coinvolti in programmi o progetti di produttività e, quindi, restare esclusi dai connessi compensi incentivanti;
- con riguardo al contratto di formazione e lavoro, ai sensi dell'art.3, comma 11, del CCNL 14 settembre 2000, 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, ai sensi dell'art.6, comma 10, del CCNL 14 settembre 2000, il trattamento economico accessorio spettante ai lavoratori interessati va sempre riproporzionato al regime orario ridotto, con l'unica eccezione dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità per cui si applica la disciplina prevista dall'art.6 del presente contratto;
- con riguardo alle convenzioni per l'utilizzo di personale a tempo parziale ex art.14 del CCNL 22 gennaio 2004 ed ai distacchi funzionali ex art.30, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, anche per l'esercizio di funzioni associate, i comuni convenzionati, in sede di CCDI economico annuale, possono destinare parte delle risorse disponibili per incentivare, secondo la disciplina del presente contratto, i lavoratori utilizzati.

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

L'articolo 22 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. n.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 è convenuto di porre particolare cura nella programmazione del fabbisogno di personale

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

L'articolo 23 riguarda l'ambiente di lavoro. I comuni convenzionati, 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. n.81/2008 i comuni convenzionati assicurano a tutto il personale, con oneri a proprio carico, periodiche visite mediche per finalità di medicina sociale e preventiva.

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

L'articolo 24 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. n.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 CUG è gestito unitariamente nell'ambito della convenzione UUP.

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

L'articolo 25 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 è convenuto che il presidente della delegazione trattante territoriale, con cadenza annuale, convoca le parti per verificare lo stato di attuazione del presente contratto. Analogamente si procede con riguardo ai CCDI stipulati dai singoli comuni convenzionati. Il presente articolo è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

L'articolo 26 riguarda l'interpretazione autentica dei contratti collettivi decentrati integrativi. In relazione a quanto disposto dall'art.9, comma 5, del CCNL 22 gennaio 2004 si è convenuto che, qualora dovessero insorgere controversie sull'interpretazione delle clausole di un contratto collettivo decentrato integrativo, sia a livello territoriale sia di singolo ente, troverà applicazione la specifica disciplina recata dal medesimo art.9. 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 27 riguarda le clausole finali. In particolare è previsto che in sede di CCDI economico annuale, ove nel bilancio dei singoli comuni convenzionati sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999 come modificato dall'art.4 del CCNL 5 ottobre 2001, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. L'eventuale incremento sarà effettivamente disponibile solo a seguito delle positive certificazioni ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 e della validazione, da parte del Nucleo di valutazione, della relazione sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009. Sempre in sede di CCDI economico annuale le parti definiscono anche l'utilizzo delle specifiche risorse che la legge destina all'incremento delle risorse decentrate e, in particolare, quelle derivanti dall'applicazione dell'art.16, commi 4-5-6, del D.L. n.98/2011 convertito in L. n.111/2011. Ai sensi dell'art.13, comma 1, del CCNL 9 maggio 2006, con riguardo ai comuni convenzionati in cui sia attivo il servizio mensa ovvero il buono pasto sostitutivo, si è convenuto:

- di individuare nei dipendenti addetti al servizio di Polizia Locale le figure professionali che possono fruire di una pausa, collocata anche all'inizio o alla fine di ciascun turno, per la consumazione dei pasti;
- di determinare in 30 minuti la durata della succitata pausa.

E' stabilito infine che 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 contratto.

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

L'articolo 28 riguarda la clausola di rinvio. Per quanto non previsto dal 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.

La dichiarazione congiunta n. 1 riguarda la regolamentazione del diritto di sciopero. In attuazione dell'accordo collettivo nazionale recante norme in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito del comparto Regioni-Autonomie Locali, sottoscritto il 19 settembre 2002, i contingenti di personale che debbono essere esonerati dallo sciopero per garantire la continuità delle prestazioni indispensabili per il funzionamento dei servizi pubblici essenziali sono individuati in ciascun comune convenzionato, con riguardo ai soli servizi erogati in gestione diretta, mediante un apposito protocollo d'intesa definito contestualmente alla fase di negoziazione sindacale del primo CCDI economico annuale successivo alla stipulazione del contratto. Il suddetto protocollo



d'intesa, che dovrà comunque recepire i contenuti disciplinatori della presente dichiarazione congiunta, ai sensi dell'art.2, comma 4, della L. n.146/1990 va trasmesso dai comuni convenzionati alla Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali.

La presente dichiarazione è compatibile con le vigenti disposizioni legislative e contrattuali.

La dichiarazione congiunta n. 2 riguarda le relazioni sindacali. Le parti, nell'ambito dei distinti ruoli e responsabilità, assicureranno nei luoghi di lavoro la piena fruibilità dei diritti, libertà e prerogative sindacali in conformità alle disposizioni legislative e contrattuali nel tempo vigenti, ed in particolare nel rispetto di quanto previsto sia dalla legge n.300/1970, sia dal CCNQ 7 agosto 1998 e sia dall'art.42 del D.Lgs. n.165/2001. In coerenza a quanto stabilito dagli artt. 7 e 11 del CCNL 1 aprile 1999 le parti hanno rilevato che un proficuo sistema di relazioni sindacali, improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti, deve necessariamente fondarsi su una costante e tempestiva attività informativa, nei confronti del sindacato, degli atti di valenza generale concernenti il rapporto di lavoro e la gestione complessiva delle risorse umane, specie con riferimento ai processi di dismissione, esternalizzazione e trasformazione dei servizi comunali ed all'obbligo di svolgere in forma associata le funzioni fondamentali ex art.21, comma 3, della legge n.42/2009. Inoltre, ai fini di una più compiuta informazione le parti, su richiesta di ciascuna di esse, programmano appositi incontri con cadenza almeno annuale

La presente dichiarazione 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 costituisce, come già sopra evidenziato, un aggiornamento del CCDILT relativo al quadriennio normativo 2006/2009 stipulato il 6 dicembre 2011 sotto la gestione della 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 disposizioni in materia di meritocrazia e premialità fissate dal D.Lgs. n.150/2009 e dal CCNL. Le relative previsioni normative hanno infatti trovato regolare attuazione nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance esaminato dalla Conferenza dei Sindaci con verbale del 30 giugno 2015 ed adottato dai singoli comuni convenzionati.

#### **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 D.Lgs. n.150/2009, sulla base della disciplina contenuta nel nuovo Sistema di misurazione e valutazione della performance esaminato dalla Conferenza dei Sindaci con verbale del 30 giugno 2015 ed adottato dai singoli comuni convenzionati.

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

Il risultato atteso è quello della revisione ragionata e motivata del precedente CCDILT, stipulato il 6 dicembre 2011 sotto la gestione della disciolta Unione di Comuni "Città della Frentania e Costa dei Trabocchi", al fine di adeguarlo e renderlo più rispondente alle attuali esigenze organizzative dei comuni convenzionati.

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

Si evidenzia che sono stati utilizzati gli schemi di relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi di cui alla circolare n.25 del 19 luglio 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.

Castel Frentano, li 14 dicembre 2015

**IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE**

(Dotessa Elena De Cinque)





# COMUNE DI MOZZAGROGNA

MEDAGLIA D'ARGENTO AL MERITO CIVILE

Provincia di CHIETI

Piazza San Rocco,1 – 66030 Mozzagrogna (CH)

Tel. 0872 600111 – Fax 0872 578583 – e-mail: [info@comunemozzagrogna.it](mailto:info@comunemozzagrogna.it)

[www.comunemozzagrogna.it](http://www.comunemozzagrogna.it) - P.IVA 00251720694

## **RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA EX ART.40 COMMA 3-SEXIES DEL D.LGS. 165/2001 SULL'IPOTESI DI CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO NORMATIVO DI LIVELLO TERRITORIALE (CCDILT) SIGLATA IL 6 NOVEMBRE 2015 NELL'AMBITO DELLA CONVENZIONE EX ART.30 DEL D.LGS. 267/2000 STIPULATA NEL 2015 TRA I COMUNI DI CASTEL FRENTANO – MOZZAGROGNA – PAGLIETA – TREGLIO PER LA GESTIONE ASSOCIATA DELL'UFFICIO PERSONALE.**

### **PREMESSA.**

La presente relazione viene redatta in conformità agli schemi previsti dalla circolare n.25 del 19 luglio 2012 emanata dal Ministero dell'economia e delle finanze d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, e successivi aggiornamenti.

Il CCDILT oggetto di relazione riguarda unicamente la disciplina normativa degli istituti contrattuali demandati alla negoziazione decentrata e, pertanto, al momento non vengono direttamente in rilievo i profili di ordine economico che, invece, assumeranno significativa rilevanza in sede di relazione tecnico-finanziaria sui contenuti degli accordi annuali (cd. CCDI) che ciascun comune convenzionato stipulerà, sulla base del contratto de quo, per l'utilizzo delle risorse decentrate.

### **MODULO 1: LA COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

#### **SEZIONE I – RISORSE STABILI.**

##### **Risorse storiche.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

##### **Incrementi contrattuali.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

---

Responsabile Dott. Silvestro Romagnoli

(Tel 0872 600111 (int.3); Fax 0872 578583 e-mail: [ragioneria@comunemozzagrogna.it](mailto:ragioneria@comunemozzagrogna.it))

PEC: [comune.mozzagrogna@legalmail.it](mailto:comune.mozzagrogna@legalmail.it))

### **Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

### **SEZIONE II – RISORSE VARIABILI.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale. Si evidenzia comunque che, secondo quanto previsto dall'art.27 del CCDILT, in tale sede, ove nel bilancio dei singoli comuni convenzionati sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano, ai sensi dell'art.15, comma 2, del CCNL 1 aprile 1999 come modificato dall'art.4 del CCNL 5 ottobre 2001, la possibilità di integrare le risorse decentrate variabili sino ad un massimo dell'1,2% del monte salari riferito all'anno 1997. L'eventuale incremento sarà effettivamente disponibile solo a seguito delle positive certificazioni ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. n.165/2001 e della validazione, da parte del Nucleo di valutazione, della relazione sulla performance ex art.10, comma 1, lettera b), del D.Lgs. n.150/2009.

### **SEZIONE III – DECURTAZIONI DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE IV – SINTESI DELLA COSTITUZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE V – RISORSE TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

## **MODULO 2: DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA.**

### **SEZIONE I – DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA O COMUNQUE NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE II – DESTINAZIONI SPECIFICAMENTE REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **SEZIONE III – DESTINAZIONI ANCORA DA REGOLARE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**SEZIONE IV - SINTESI DELLA DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**SEZIONE V - DESTINAZIONI TEMPORANEAMENTE ALLOCATE ALL'ESTERNO DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**SEZIONE VI - ATTESTAZIONE MOTIVATA DAL PUNTO DI VISTA TECNICO-FINANZIARIO DEL RISPETTO DI VINCOLI DI CARATTERE GENERALE.**

**a. Attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con le risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

**b. Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.**

L'art.6 del CCDILT disciplina l'erogazione dei premi legati al merito e all'incremento della professionalità, istituto previsto dall'art.31, comma 3, del D.Lgs. n.150/2009. In particolare è stabilito che:

- il personale, per accedere ai relativi benefici economici, deve aver prestato servizio per almeno sei mesi complessivi durante l'anno solare di riferimento;
- l'ammontare delle risorse destinate all'istituto è determinato, ai sensi dell'art.4, comma 1, del CCNL 22 gennaio 2004, nel CCDI economico annuale;
- il fondo disponibile è attribuito al personale sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, licenziato dalla Conferenza dei sindaci nella seduta del 30 giugno 2015, il quale è imperniato su selettivi criteri meritocratici.

L'art.8, comma 1, del CCDILT stabilisce poi che la professionalità sviluppata ed attestata dal sistema di misurazione e valutazione della performance costituisce, ai sensi dell'art.25 del D.Lgs. n.150/2009, presupposto per l'assegnazione di incarichi e responsabilità secondo criteri oggettivi e pubblici. Il comma 3 prevede, a sua volta, che i responsabili di settore, anche in considerazione di quanto disposto 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 70/100.

**c. Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo (progressioni orizzontali).**

L'art.7 del CCDILT stabilisce che, ai sensi dell'art.23 del D.Lgs. n.150/2009, le progressioni economiche all'interno delle stesse categorie (PEO) sono attribuite,



in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti. In particolare è previsto che:

- per accedere all'istituto 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 due anni;
- l'ammontare delle risorse destinate all'istituto è determinato, 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, mediante distinte graduatorie redatte sulla base del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance, licenziato dalla Conferenza dei sindaci nella seduta del 30 giugno 2015, il quale è imperniato su selettivi criteri meritocratici. Tali graduatorie sono redatte, in ordine decrescente, tenendo conto della valutazione riportata dal personale assegnato a ciascun settore.

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.

### **MODULO 3: SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE.**

#### **SEZIONE I – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DI COSTITUZIONE DEL FONDO ANNO XXXX E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO ANNO YYYY.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

#### **SEZIONE II – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DI PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO ANNO XXXX E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO ANNO YYYY.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

### **MODULO 4: COMPATIBILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIENNALI DI BILANCIO.**

#### **SEZIONE I – ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA CHE GLI STRUMENTI DELLA CONTABILITA' ECONOMICO-FINANZIARIA DELL'ENTE PRESIDIANO CORRETTAMENTE I LIMITI DI SPESA DEL FONDO NELLA FASE PROGRAMMATORIA DELLA GESTIONE.**

L'art.5 del CCDILT detta le regole preordinate all'attività di contrattazione decentrata sia a livello territoriale (CCDILT normativo) che presso ciascun comune convenzionato (CCDI economico annuale). Relativamente al secondo aspetto, nel quale vengono direttamente in rilievo i profili di ordine economico, il contratto de quo fissa una puntuale disciplina finalizzata a governare in ogni singolo ente, nel rispetto delle disposizioni previste in materia dalla legge e dal

CCNL, i flussi di spesa connessi alla gestione delle risorse decentrate. L'intero procedimento si sviluppa attraverso le seguenti fasi:

- emanazione dell'atto di indirizzo, nei confronti del presidente della delegazione trattante, da parte della Giunta Comunale;
- adozione, da parte del competente funzionario comunale, dei provvedimenti di determinazione definitiva delle risorse decentrate relative all'esercizio corrente e di determinazione provvisoria delle risorse decentrate relative all'esercizio successivo;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per lo svolgimento dell'attività di contrattazione decentrata;
- sigla dell'ipotesi di contratto decentrato da parte del presidente della delegazione trattante e delle rappresentanze sindacali;
- redazione e sottoscrizione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione illustrativa ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001. Ai sensi dell'art.40-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 la relazione illustrativa evidenzia, tra l'altro, gli effetti attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in materia di produttività ed efficienza dei servizi erogati, anche in relazione alle richieste dei cittadini;
- redazione e sottoscrizione, da parte del presidente della delegazione trattante, della relazione tecnico-finanziaria ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001;
- certificazione delle succitate due relazioni, ex art.40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 165/2001, da parte del revisore dei conti;
- adozione, da parte della Giunta Comunale, del provvedimento deliberativo con cui si autorizza il presidente della delegazione trattante alla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto decentrato siglato;
- convocazione, da parte del presidente della delegazione trattante, delle rappresentanze sindacali per la stipula del contratto decentrato;
- pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente, da parte del presidente della delegazione trattante, degli atti previsti dall'art.40, comma 4, del D.Lgs. 165/2001;
- invio all'ARAN ed al CNEL da parte del presidente della delegazione trattante, entro 5 giorni dalla stipulazione del contratto decentrato, degli atti previsti dall'art.40-bis, comma 5, del D.Lgs. 165/2001.

Il comma 4 del succitato art.5 prevede altresì che, ai sensi dell'art.40, comma 3-quinquies, del D.Lgs. n.165/2001, i comuni convenzionati non possono sottoscrivere contratti decentrati in contrasto con i vincoli ed i limiti risultanti dai CCNL, o che disciplinano materie non espressamente demandate al livello negoziale decentrato, o che comportano oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale dei comuni stessi. Nei casi di violazione dei vincoli e limiti imposti dal CCNL o dalla legge le relative clausole sono nulle, non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli artt.1339 e 1419, comma 2, del Codice Civile.

## **SEZIONE II - ESPOSIZIONE FINALIZZATA ALLA VERIFICA A CONSUNTIVO CHE IL LIMITE DI SPESA DEL FONDO DELL'ANNO PRECEDENTE RISULTA RISPETTATO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

**SEZIONE III - VERIFICA DELLE DISPONIBILITA' FINANZIARIE  
DELL'ENTE AI FINI DELLA COPERTURA DELLE DIVERSE VOCI DI  
DESTINAZIONE DEL FONDO.**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

La sezione sarà valorizzata al momento di relazionare il CCDI economico annuale.

Mozzagroga 17.12.2015

**SETTORE AMMINISTRATIVO-FINANZIARIO**

**IL RESPONSABILE**

(Dott. Silvestro Romagnoli)



*Silvestro Romagnoli*