



COMUNE DI CANNARA

Provincia di Perugia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**All'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
parte economica - annualità 2016
del Comune di Cannara**

*redatta in conformità agli schemi approvati dalla Ragioneria Generale dello Stato
art. 40 D.lgs. 165/2001 e Circolare RGS 19 luglio 2012, n. 25*

Modulo 1 - Scheda 1.1

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e
autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge**

| | | |
|--|---|---|
| Data di sottoscrizione | | Ipotesi di contratto decentrato integrativo del 8 novembre 2017 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2016 |
| Composizione della delegazione trattante | | PARTE PUBBLICA: Presidente: Segretario comunale. Componenti: Responsabile Settore Amministrativo e Responsabile Settore Economico - Finanziario. PARTE SINDACALE: RSU OO.SS. Territoriali: FP CGIL, FPS CISL, FPL UIL Le OO.SS. ammesse alla contrattazione sono tutte firmatarie del contratto |
| Soggetti destinatari | | Tutto il personale dipendente non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | Ripartizione delle risorse finanziarie di cui all'art. 15 del CCNL 01/04/1999, per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo CCNL |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'Organo di controllo Interno (Revisore dei Conti). Nel caso in cui l'Organo di controllo interno (Revisore dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborare in occasione 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 | Per l'anno 2016 è stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta comunale n. 78/2016, successivamente integrata e rettificata con analogo atto n. 155/2016. |
| | | Con delibera di Giunta comunale n. 16/2016 è stato approvato l'aggiornamento del Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione e del Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità, entrambi per il triennio 2016 - 2018. |
| | | Il Piano della Performance, il Piano Triennale della Prevenzione della Corruzione ed il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità sono stati pubblicati sul sito internet istituzionale del Comune di Cannara. |
| | Al fine di poter predisporre ed approvare la Relazione della Performance 2016 occorre ancora acquisire la relazione propedeutica al riguardo da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV). | |
| Eventuali osservazioni | | Nessuna |

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

(attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

Il contratto per il personale degli Enti Locali del 1° aprile 1999, così come gli altri che lo hanno seguito, hanno recepito ancora di più rispetto al passato la logica di incentivare percorsi di tipo meritocratico all'interno degli Enti cercando di dotarli di strumenti innovativi tali da consentire in concreto la possibilità di introdurre comportamenti volti al miglioramento delle prestazioni e dei servizi. Nel suo complesso il trattamento accessorio si può distinguere in compensi aventi il carattere della automaticità (spettanti cioè al personale in conseguenza del manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite), compensi che tendono ad incentivare il personale in relazione al raggiungimento di determinati obiettivi (meglio conosciuti come premi per la produttività generale) e compensi che tendono ad incentivare il personale in relazione all'attribuzione di particolari posizioni di responsabilità (ad esempio l'art. 17, comma 2, let. f) CCNL 01/04/1999).

In particolare la Delegazione Trattante, nella seduta del 8 novembre 2017, prendendo atto della consistenza delle risorse del Fondo 2016, così come costituito con determinazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario n. 365/2016, in conformità a quanto stabilito dall'art. 15 del CCNL 01/04/1999, per le finalità previste dall'art. 17 del medesimo CCNL, ha provveduto a sottoscrivere tra tutti i soggetti intervenuti e presenti l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Decentrato (CCID), parte economica, relativo all'annualità 2016.

L'ipotesi di CCID si articola in 2 (due) articoli così sintetizzabili:

- art. 1: risorse stabili
- art. 2: risorse variabili

ARTICOLO 1 - Risorse stabili

Le risorse stabili sono così articolate:

- a) Progressioni economiche consolidate
- b) Comparto
- c) Indennità varie
- d) Indennità art. 17, comma 2, let. f CCNL 01/04/1999
- e) Produttività

A) Progressioni economiche consolidate

All'interno di ciascuna categoria di ascrizione del personale (categorie A, B, C, D) è prevista una progressione economica che si realizza mediante il riconoscimento, dopo il trattamento tabellare iniziale, di successivi incrementi economici. Nel corso degli anni la contrattazione decentrata del Comune di Cannara ha fatto più volte ricorso a tale fattispecie utilizzando appositi strumenti di valutazione e selezione. Le risorse economiche necessarie per finanziare tale istituto insistono completamente sul Fondo per la produttività; la somma di € 27.749,96 rappresenta pertanto l'onere posto a carico del Fondo per le progressioni economiche consolidate per l'annualità 2016. Per tale annualità l'ipotesi di CCID non prevede comunque alcuna ulteriore risorsa da destinare alle progressioni economiche orizzontali.

B) Comparto

Al fine di conseguire un progressivo riallineamento della retribuzione complessiva del personale del comparto delle Regioni e delle Autonomie locali con quella del restante personale pubblico, è stato istituito un compenso denominato "indennità di comparto" (art. 33, comma 1 del CCNL 22/01/2004). Il fondo accoglie, pertanto, la parte dell'indennità di comparto di cui all'art. 33, comma 4, let. b) e c) del CCNL 22/01/2004 e s.m.i. pari a € 10.993,11.

C) Indennità varie

Il comma 3 dell'art. 1 del CCID, relativamente alla lettera c) del comma 1 del medesimo articolo, elenca le varie indennità ivi comprese e qui di seguito illustrate:

- **Indennità di turnazione:** gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, possono istituire turni giornalieri di lavoro; il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere (art. 22 del CCNL 14/09/2000). L'unico Settore del Comune di Cannara che articola il lavoro in turni è quello della Polizia Municipale al cui personale, pertanto, le risorse previste a titolo di tale indennità si riferiscono, esclusa la Posizione Organizzativa. A tale proposito è da evidenziare come nel corso dell'istruttoria per il calcolo della presente indennità per l'anno 2013, era emerso il ricorrente mancato rispetto dei tre requisiti che concordemente contrattazione, dottrina e giurisprudenza pongono a fondamento della legittimità dell'erogazione dell'indennità ovvero: la durata minima del servizio di 10 ore giornaliere, la prestazione del servizio senza interruzione e lo svolgimento equilibrato del turno. Sono state quindi avviate trattative con la Parte sindacale che hanno condotto alla sottoscrizione, in data 17 maggio 2016, di un accordo per la definizione delle conseguenti problematiche

applicative per l'erogazione della indennità di cui trattasi. L'accordo ha quindi previsto che, a partire dal 2013 e fino alla data di sottoscrizione dell'accordo medesimo, l'indennità di turnazione fosse da riconoscere esclusivamente per i giorni nei quali tutti i requisiti sono contemporaneamente integrati mentre si applicherà l'indennità di disagio per remunerare le restanti giornate. L'accordo si fonda sul fatto che comunque il personale interessato è riuscito a garantire adeguati livelli di efficienza e produttività assicurando la propria presenza durante l'intero arco della giornata, anche in considerazione della ridotta consistenza dell'organico (n. 2 unità oltre la Posizione Organizzativa) e delle richieste di servizi particolari che nel tempo possono essere state avanzate dall'Amministrazione. Si è quindi ritenuto congruo fissare il valore dell'indennità di disagio in € 120,00 mensili; il valore effettivamente erogato è altresì commisurato ai giorni per i quali si intende operante tale indennità. La Delegazione, nella seduta del 8 novembre 2017, preso atto del permanere delle condizioni e delle motivazioni che avevano portato alla sottoscrizione dell'accordo del 17/05/2016, ha concordemente stabilito di confermare la validità dello stesso per l'intero anno 2016.

- **Indennità di rischio:** gli enti individuano, in sede di contrattazione integrativa decentrata, le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale alle quali riconoscere una indennità mensile (art. 37 del CCNL 14/09/2000). L'art. 2.34.1 del CCID del 05/03/2007 riconosce il diritto a percepire tale indennità al personale avente i profili professionali di "Collaboratore professionale servizi tecnici" e "Esecutore operaio specializzato", con riferimento alla situazione concreta del singolo lavoratore e per il solo periodo di esposizione al rischio. Il Responsabile del Settore Urbanistica e Territorio, al quale facevano riferimento per l'anno 2016 i dipendenti interessati, ha fornito comunicazione dei dipendenti che, alla luce delle richiamate disposizioni contrattuali, hanno diritto a usufruire della indennità di rischio unitamente all'indicazione della percentuale di esposizione al rischio in relazione alle prestazioni lavorative effettivamente rese.
- **Indennità di disagio:** in sede di contrattazione collettiva decentrata integrativa sono stabilite le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione delle somme destinate a compensare l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale ascritto alle categorie A, B e C (art. 4, comma 2, let. c) e art. 17, comma 2, let. e) del CCNL 01/04/1999). L'art. 2.34.3 del CCID del 05/03/2007 prevede che la corresponsione di tale indennità è dovuta in presenza di condizioni di lavoro disagiate derivanti dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro e per l'effettivo periodo di esposizione al disagio e che la stessa sia fissata nella stessa misura prevista dal CCNL per l'indennità di rischio. Il Responsabile del Settore Urbanistica e Territorio, al quale facevano riferimento per l'anno 2015 i dipendenti interessati, ha fornito comunicazione dei dipendenti che, alla luce delle richiamate disposizioni contrattuali, hanno diritto a usufruire della indennità di

disagio e ai quali, pertanto, le risorse previste a titolo di tale indennità si riferiscono. In sede di Delegazione trattante per l'annualità 2016, le Parti hanno convenuto di confermare quanto già determinato per le due precedenti annualità ovvero di determinare, in sostituzione di ogni precedente accordo, il valore dell'indennità di disagio riconosciuta in favore del personale esterno in € 60,00 anche al fine di remunerare in tal modo il servizio disagio reso per le operazioni tanatologiche presso i Cimiteri comunali (da rendere anche di pomeriggio e nei giorni di riposo settimanale), da determinare nella effettiva consistenza con le stesse modalità previste per l'indennità di rischio.

- **Indennità Ufficio Anagrafe e Stato Civile:** le risorse del fondo possono essere utilizzate anche per compensare le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe e Ufficiale elettorale (art. 17, comma 2, let. i del CCNL 01/04/1999). L'art. 2.34.5 del CCID del 05/03/2007 stabilisce l'entità massima del compenso da riconoscere, pari a € 150,00; l'indennità è quindi riconosciuta in capo ai n. 2 dipendenti aventi titolo, in quanto destinatari di formali atti di investitura, appartenenti all'Ufficio Servizi Demografici e nella misura ivi indicata contenuta entro il limite massimo stabilito.
- **Indennità di reperibilità:** per le aree di pronto intervento individuate dagli enti, può essere istituito il servizio di pronta reperibilità remunerato nei termini e nei modi previsti dal CCNL (art. 23 del CCNL 14/09/2000). Per l'anno 2016 la reperibilità è stata di fatto prevista ed attuata da parte degli addetti all'Ufficio Servizi Demografici e dagli stessi assicurata, per la formazione degli atti di stato civile, in particolare degli atti di morte nei giorni di sabato e domenica.

D) Indennità art. 17, comma 2, let. f CCNL 01/04/1999

Le risorse del fondo possono essere utilizzate anche per compensare, in misura non superiore a euro 2.500,00 annui lordi, l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale ascritto alle categorie B, C e D; la contrattazione decentrata stabilisce le modalità di verifica del permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione di tali compensi (art. 17, comma 2, let. f) del CCNL 01/04/1999). L'art. 2.34.4 del CCID 05/03/2007 stabilisce che i dipendenti cui attribuire tale indennità debbano essere individuati dal Responsabile del Settore con provvedimento motivato, che in sede di contrattazione decentrata venga destinata a tal proposito, ogni anno, una quota percentuale del fondo, che ai fini della valutazione vengano utilizzati i parametri di professionalità e responsabilità connessi con tali specifiche attribuzioni ed ivi indicati e che il budget a disposizione sia distribuito dividendolo per la sommatoria dei punteggi conseguiti dai vari dipendenti ed il quoziente venga moltiplicato per il singolo punteggio assegnato. Nel corso dell'anno 2016, come risulta dagli atti, è stata attribuita una sola

responsabilità ricadente in tale fattispecie e determinata dal dover far fronte a perentorie incombenze di legge; a tale proposito le Parti hanno convenuto di destinare la somma di € 1.000,00 per il suo finanziamento (si rammenta che tale somma viene sottratta dalla voce delle risorse stabili destinate al finanziamento della produttività generale).

E) Produttività

Le risorse decentrate destinate a tale categoria sono finalizzate a far fronte a specifiche esigenze e a promuovere effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente e di qualità dei servizi istituzionali, il tutto in relazione all'adozione del Piano della Performance - Piano dettagliato degli Obiettivi, il documento strategico con il quale l'Amministrazione annualmente individua ed assegna a ciascun Responsabile di Settore l'esecuzione di progetti/azioni pertinenti, rilevanti, specifici e misurabili tesi all'innalzamento della efficacia, dell'efficienza e della qualità dei servizi erogati. I compensi di cui alla presente categoria sono erogati sulla base della metodologia permanente di valutazione adottata dall'Ente. Il Comune di Cannara ha adottato per l'anno 2016 il Piano della Performance come da delibera di Giunta comunale n. 78/2016; si è in attesa di trasmettere il relativo report all'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per la verifica del grado di raggiungimento degli obiettivi nonché per la proposta di valutazione del comportamento organizzativo, al fine di procedere ai successivi adempimenti e quindi addivenire alla erogazione della produttività.

F) Indennità per orario notturno, festivo e notturno - festivo

Nella parte stabile del fondo, tra le indennità evidenziate con la lett. c) vi sono compresi, ed insistono, anche i compensi per lavoro ordinario notturno, festivo e notturno - festivo, riconosciuti al personale ai sensi dell'art. 24 del CCNL 14/09/2000.

ARTICOLO 2 - Risorse variabili

Le risorse variabili sono così articolate:

- a) Art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999
- b) Compensi progettazione opere pubbliche
- c) Incentivo SGATE

A) Art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999

In sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1° aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente al 1,2% su base annua del monte salari dell'anno 1997 (art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999). Con riferimento alle finalità ed alle modalità di determinazione di tale voce di parte variabile del fondo, il cui ammontare è stato fissato in € 6.385,000, la contrattazione decentrata integrativa, ha inteso ancorare la possibilità di erogazione della risorsa di cui trattasi al raggiungimento degli specifici obiettivi di produttività e di qualità individuati nel Piano della Performance - Piano dettagliato degli Obiettivi anno 2016: sono state infatti previste delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati (escluso il comportamento organizzativo in quanto afferisce alla persona fisica incaricata di posizione organizzativa), complessivamente intesi per l'intero Ente, alle quali sono stati fatti corrispondere altrettanti valori percentuali di erogazione della somma di cui trattasi, stabilendo altresì che al di sotto della soglia del 75% tale risorsa non possa essere in alcun modo erogata.

B) Compensi progettazione opere pubbliche

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività può comprendere le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15, comma 1, let. k del CCNL 01/04/1999). L'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti) prevedeva che una somma non superiore al due per cento dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, potesse essere ripartita, per ogni singola opera o lavoro, con le modalità e i criteri previsti in sede di contrattazione decentrata, tra il personale eventualmente coinvolto a vario titolo. L'art. 2.32 del CCID del 05/03/2007 detta ulteriori disposizioni al riguardo. La somma prevista a tale titolo per l'anno 2016 è pari a € 357,12.

C) SGATE

Con DM 28/12/2007 è stato introdotto il c.d. Bonus Elettrico, agevolazione che riduce la spesa sostenuta dai clienti domestici per la fornitura di energia elettrica, al fine di garantire un risparmio sulla spesa annua per l'energia elettrica a particolari tipologie di famiglie. Parimenti è stato introdotto il c.d. Bonus Gas, reso operativo dalla delibera ARG/gas 88-09 dell'Autorità per l'energia elettrica e il gas, agevolazione che prevede una riduzione sulle bollette del gas riservate alle famiglie a basso reddito e numerose.

È stato quindi attivato un sistema informativo on line, denominato SGATE, acronimo per Sistema di Gestione delle Agevolazioni sulle Tariffe Energetiche, che consente a tutti i Cittadini che abbiano presentato la domanda di Bonus Elettrico o di Bonus Gas di seguire in tempo reale lo stato di avanzamento e di valutazione delle loro richieste di agevolazione. I Comuni sono gli enti deputati alla gestione degli iter burocratici necessari per l'applicazione del regime di compensazione della spesa energetica sostenuta dai clienti domestici disagiati, mediante l'accesso e l'utilizzo delle funzionalità del sistema SGATE. Per tale attività è stato definito il processo di rimborso dei così detti "maggiori oneri" sostenuti dai Comuni per l'espletamento delle predette attività di gestione delle domande di agevolazione del Bonus elettrico e del Bonus gas. Con delibera di Giunta comunale n. 69 del 03/06/2016 è stato approvato il relativo rendiconto e stabilito di incamerare al bilancio comunale la quota del 20% del rimborso erogando la restante parte, nel rispetto della normativa per l'erogazione dei compensi incentivanti, al personale impegnato nell'attività.

La contrattazione decentrata riferita all'anno 2016 - parte economica, così come risultante dall'ipotesi di accordo del 8 novembre 2017, appare coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la produttività; significativo in questo senso è anche il collegamento con il contenuto e le risultanze del Piano della Performance - Piano dettagliato degli Obiettivi anno 2016 che rappresenta, quindi, anche il riferimento per l'analisi e la verifica dei risultati attesi al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.

Cannara, lì 14 novembre 2017



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

dott. Carlo Ramaccioni