



COMUNE DI CANNARA

Provincia di Perugia

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

**All'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo
parte economica - annualità 2012
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 19 novembre 2013
Periodo temporale di vigenza		Anno 2012
Composizione della delegazione trattante		PARTE PUBBLICA: Presidente: Responsabile Settore Amm.vo - Demografico a ciò formalmente delegato dal Segretario comunale Componente: 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
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 2012 è stato adottato il Piano della Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta comunale n. 67/2012 E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 con Delibera di Giunta comunale n. 71 del 28/09/2012 Il Piano della Performance 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 2012, si è in attesa di acquisire dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) la relazione propedeutica al riguardo.
Eventuali osservazioni		Nessuna



[Handwritten signature]

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 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 (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 19 novembre 2013, prendendo atto della consistenza delle risorse del Fondo 2012, 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 2012.

L'ipotesi di CCID si articola in 3 (tre) articoli così sintetizzabili:

- art. 1 : risorse stabili
- art. 2: risorse variabili
- art. 3: rinvio

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 la previsione, 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 € 37.499,67 rappresenta pertanto l'onere posto a carico del Fondo per le progressioni economiche consolidate. Per l'annualità 2012 l'ipotesi di CCID non prevede 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 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.

C) Indennità varie

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

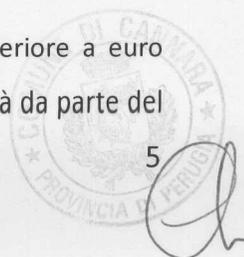
- **Indennità di turnazione:** gli enti, in relazione alle proprie esigenze organizzative o di servizio, possono istituire turni giornalieri di lavoro; il turno consiste in un'effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni giornaliere (art. 22 del CCNL 14/09/2000). L'unico Settore del 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.
- **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 Lavori Pubblici (Settore al quale appartiene la totalità dei dipendenti interessati) fornisce annualmente comunicazione dei dipendenti che, alla luce delle richiamate disposizioni contrattuali, hanno diritto a usufruire della indennità di rischio e ai quali, pertanto, le risorse previste a titolo di tale indennità si riferiscono.

- **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 Lavori Pubblici (Settore al quale appartiene la totalità dei dipendenti fino ad oggi interessati da tale indennità) fornisce annualmente 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.
- **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; l'indennità è quindi riconosciuta in capo ai 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 2012 la reperibilità è stata di fatto prevista nei confronti degli addetti all'Ufficio Servizi Demografici e dagli stessi assicurata, per la formazione degli atti di stato civile, in particolare degli atti di morte.

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. Poiché dall'anno 2011 sono in corso trattative per una migliore e più puntuale definizione dei criteri in base ai quali attribuire le particolari responsabilità di cui trattasi ed in attesa dell'accordo in materia, i Responsabili dei Settori in cui l'Ente è articolato hanno convenuto sull'opportunità di non attribuire ad alcun dipendente tale incarico. Ne consegue che per l'anno 2012 non vi è la necessità né di individuare né di riservare alcuna quota parte del fondo per la remunerazione di tale indennità.

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 con l'adozione del Piano della Performance, 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 2012 il Piano della Performance come da delibera di Giunta comunale n. 67/2012; l'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) ha al momento trasmesso solo il report attestante il grado di raggiungimento degli obiettivi nonché la proposta di valutazione del comportamento organizzativo, mentre si è in attesa di ricevere la relazione finale propedeutica per l'approvazione della Relazione della Performance anno 2012.

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

Nella parte stabile del fondo, come si evince dai prospetti riepilogativi allegati all'ipotesi di CCID 2012, vi sono compresi 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) Compensi recupero gettito ICI
- b) Compensi progettazione opere pubbliche
- c) Art. 15, comma 2 CCNL 01/04/1999

A) Compensi per il recupero del gettito ICI

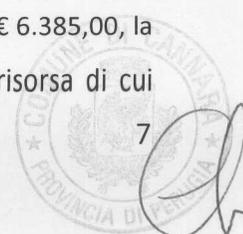
Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività può comprendere le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale (art. 15, comma 1, lett. k del CCNL 01/04/1999). In particolare l'art. 4, comma 3, del CCNL 05/10/2001 ha specificato che nelle risorse aggiuntive per la contrattazione decentrata integrativa previste dal citato art. 15, comma 1, lett. k) del CCNL 01/04/1999, devono considerarsi comprese anche quelle derivanti dall'applicazione dall'art. 3, comma 57 della legge n. 662/1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs. n. 446/1997 relative al recupero ICI. L'art. 2.32 del CCID del 05/03/2007 detta ulteriori disposizioni al riguardo.

B) Compensi per la progettazione di 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, lett. k del CCNL 01/04/1999). L'art. 92 del D.Lgs. 163/2006 (Codice dei contratti) prevede che una somma non superiore al due per cento dell'importo posto a base di gara di un'opera o di un lavoro, è 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.

C) 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 pari a € 6.385,00, 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 2012: sono state infatti previste delle percentuali di raggiungimento degli obiettivi assegnati (escluso il comportamento organizzativo in quanto afferisce la persona fisica incaricata di posizione organizzativa), complessivamente intesi per l'intero Ente, alle quali sono stati fatti corrispondere valori economici direttamente proporzionali alle stesse stabilendo che al di sotto della soglia del 75% tale risorsa non possa essere in alcun modo erogata.

ARTICOLO 3 - Rinvio

L'articolo, per una migliore comprensione dell'accordo e per la sintesi dello stesso, fa riferimento a due prospetti riepilogativi inerenti la ripartizione del Fondo e contenenti in maniera schematica le voci e gli importi oggetto del contratto.

La contrattazione decentrata riferita all'anno 2012 - parte economica così come risultante dall'ipotesi di accordo del 19 novembre 2013 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 2012 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 25 novembre 2013



IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AMMINISTRATIVO - DEMOGRAFICO
dott. Carlo Ramaccioni