

**COMUNE DI CANOLO**  
**Provincia di REGGIO CALABRIA**

**Relazione illustrativa**  
**al contratto integrativo anno 2016**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

## PARTE I: La relazione illustrativa

### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

#### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

|                                                                                                             |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Data di sottoscrizione                                                                                      |                                                                                                                                                               | 15/06/2016                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Periodo temporale di vigenza                                                                                |                                                                                                                                                               | Anno 2016 parte economica<br>Anni 2016/2018 parte normativa                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Composizione della delegazione trattante                                                                    |                                                                                                                                                               | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):<br><br>Segretario C.le<br><br>Responsabile dell'Area Amministrativa<br><br>Responsabile dell'Area Finanziaria<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):<br><br>CGIL - FP<br><br>CISL FP<br><br>UIL EE.LL.<br><br>CSA CISAL<br><br>DI.C.C.A.P Sulp<br><br>U.G.L. FNELL<br><br>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):<br><br>CSA CISAL<br><br>CGIL - FP |
| Soggetti destinatari                                                                                        |                                                                                                                                                               | Personale non dirigente                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)                                          |                                                                                                                                                               | a) Utilizzo risorse decentrate anno 2016<br><br>b) Parte normativa 2916/2018.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Rispetto dell'iter<br>adempimenti procedurale<br>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno.<br><br>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.            | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?<br><br>Sì, in data 30/05/2016.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                                                                                                             |                                                                                                                                                               | L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                                                                                                             | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009i                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                             |                                                                                                                                                               | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                                                                                                             |                                                                                                                                                               | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

|                        |  |                                                                                                                     |
|------------------------|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                        |  | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 |
| Eventuali osservazioni |  |                                                                                                                     |

## ***1.2 - 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)***

### ***a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo***

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede la ripartizione delle risorse decentrate e la disciplina degli istituti contrattuali

### ***b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione***

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2016 (escluse le destinazioni fisse e vincolate, come ad es. indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

#### **CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:**

#### **- INDENNITA':**

##### ***INDENNITA': rischio***

- descrizione: L'indennità di rischio è corrisposta al personale di cat. A, B e C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale.*
- Importo massimo previsto nel fondo € 2310,00*
- Riferimento alla norma del CCNL: art 37 CCNL 14/9/2000 - art 41 CCNL 22/17/ 2004*
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art 10 ( parte normativa) art 6 ( parte economica)*
- criteri di attribuzione: in misura proporzionale al regime orario di lavoro e per il periodo di effettiva esposizione al rischio*
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: ottimizzazione dell'erogazione dei servizi con contestuale tutela del personale addetto*

##### ***INDENNITA': disagio***

- descrizione: l'indennità di disagio è corrisposta al personale che svolge attività che prevedono un orario di lavoro con una o più suspensione e conseguenti rientri nell'arco della stessa giornata lavorativa ( personale del trasporto scolastico)*
- Importo massimo previsto nel fondo € 330,00*
- Riferimento alla norma del CCNL: art 4 c. 2 lett. c - art 17 c. 2 lett. f CCNL 1/4/1999-*
- riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art. 12 ( parte normativa) art 6 ( parte economica)*
- criteri di attribuzione: per il periodo di effettivo servizio con riduzione proporzionale in caso di assenza dal servizio per cause previste dalla legge o di contratto a tempo parziale*
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: ottimizzazione dell'erogazione dei servizi con contestuale tutela del personale addetto*

#### **Indennità o compenso per “specifiche responsabilità”**

- *descrizione: responsabilità per coordinamento di operai o squadre di operai, responsabilità di un'unica categoria di procedimenti o di procedimenti complessi o attività pluridisciplinari*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.700,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art 4 c. 2 - art 17 c. 2 lett. f e i CCNL 1/4/1999 - art 36 CCNL 22/1/2004*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: art 14 ( parte normativa) - art 6 ( parte economica)*
- *criteri di attribuzione: previa verifica e valutazione del responsabile*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: ottimizzazione dell'erogazione dei servizi*

#### **Indennità o compenso per “progressioni orizzontali”**

- *descrizione: L'istituto ha come obiettivo la valorizzazione e la promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell'ente, secondo criteri meritocratici e selettivi.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 900,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: art 14 c. 2, art 16 c. 1 CCNL 31/03/1999, art 17 c. 2 lett. b CCNL 1/4/1999, art 34 c. 4 CCNL 22/1/2004 -*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: artt 16 e 17 ( parte normativa) - art 6 ( parte economica)*
- *criteri di attribuzione: previa selezione secondo criteri meritocratici e selettivi*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all' interesse specifico per la collettività: valorizzazione e la promozione delle risorse professionali esistenti e ottimizzazione dell'erogazione dei servizi*

#### **PROGETTI INCENTIVANTI:**

##### **Progetto “ 1”**

- *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: ritiro dei rifiuti, specie nel periodo estivo e trasporto degli stessi presso la discarica consortile dei rifiuti; pulizia ordinaria e straordinaria del cimitero in più periodi dell'anno. Sostituzione in via straordinaria del personale addetto alla guida dello scuolabus ove assente dal servizio.*
- *Importo € 1.200,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art 6*
- *criterio di remunerazione: a raggiungimento del risultato*

##### **Progetto “ 2”**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: ritiro dei rifiuti, specie nel periodo estivo e trasporto degli stessi presso la discarica consortile dei rifiuti; essendo l'ente privo di custode cimiteriale, verranno assicurati i servizi cimiteriali – funerali – esumazioni – estumulazioni, nonché la pulizia ordinaria e straordinaria del cimitero in più periodi dell'anno*
- *Importo € 2.200,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art 6*
- *criterio di remunerazione: a raggiungimento del risultato*

##### **Progetto “ 3”**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività: sostituzione autista scuolabus e conduzione mezzo N.U. in assenza del personale addetto, manutenzione e riparazione impianto p.i.*
- *Importo € 3.000,00*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: art 6*
- *criterio di remunerazione: a raggiungimento del risultato*

**Progetto " 4"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* catalogazione e archiviazione pratiche d'ufficio, collaborazione con gli uffici comunali ( effettuazione fotocopie, collazione e ricerca atti, sistemazione fascicoli ecc)
- *Importo* € 1.000,00
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* art 6
- *criterio di remunerazione:* a raggiungimento del risultato

**- ALTRE DESTINAZIONI:**

**SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI ALL'UTENZA \_"**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* trattasi di servizi aggiuntivi , finanziati da terzi \_\_\_\_\_
- *Importo* € \_\_\_\_\_
- *Riferimento alla norma del CCNL:* \_\_\_\_\_
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* \_\_\_\_\_
- *criteri di remunerazione:* \_\_\_\_\_

**RECUPERI ICI – INCENTIVI PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI \_"**

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- *Importo* € \_\_\_\_\_
- *Riferimento alla norma del CCNL:* \_ D.Lgs. 163/06 art. 92 c. 5-6 per le progettazioni e CCNL 1999 art. 17 lett. g) per condoni e recupero evasione ICI

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti dei contratti precedentemente stipulati e rimane in vigore sino alla stipula del successivo.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 62 del 29/09/2011, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 29/12/2010.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

I criteri per l'assegnazione di nuove progressioni economiche, definiti nel CCDI 2016 - 2018, possono essere così riassunti:

L'istituto della progressione economica orizzontale si applica al personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009.

Allo scopo di dare attuazione al fondamentale obiettivo della valorizzazione e promozione delle risorse professionali esistenti all'interno dell' Ente, nonché allo scopo di favorire un'organizzazione della struttura che sia tale da rispondere in maniera efficace ed efficiente agli obiettivi istituzionali dell'Ente, risulta

necessario individuare in maniera certa e definita le risorse economiche necessarie alla attuazione di quanto prefissato.

Le parti convengono pertanto che le risorse da destinare alla progressione economica orizzontale verranno concordate annualmente, conformemente a quanto già previsto nell'art. 7 del presente C.C.D.I., e parimenti le modalità per il loro concreto utilizzo.

La spesa per la progressione economica orizzontale - che deve essere calcolata tenendo anche conto dei ratei di tredicesima mensilità - essendo una spesa per incrementi del trattamento economico fondamentale, è irreversibile e, pertanto, comporterà la corrispondente riduzione delle risorse che possono essere destinate ad altri istituti economici accessori.

Ai sensi dell'art. 34, comma 4, del C.C.N.L. del 22.01.04, l'utilizzo degli importi in precedenza fruiti per progressione economica orizzontale da personale che sia cessato o abbia modificato il suo rapporto di lavoro sarà oggetto di specifico accordo in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 17.

La progressione economica orizzontale si sviluppa nei limiti delle risorse a ciò destinate, tramite graduatorie uniche di ente distinte per categoria, nel rispetto dei principi e criteri di cui all'art. 5 del C.C.N.L. del 31.03.99, come qui di seguito integrati, e della procedura di cui all'art. 16, comma 2, del medesimo C.C.N.L..

Le progressioni orizzontali o economiche sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dalla metodologia di valutazione vigente.

La valutazione per il personale d'appartenenza dei singoli settori è effettuata dai responsabili di Settore, per i responsabili di settore è effettuata dal Nucleo di valutazione utilizzando le schede allegate al sistema di valutazione vigente.

Per poter accedere alla progressione economica orizzontale è necessario:

che il lavoratore abbia maturato presso il Comune di Canolo, entro la data precedente la decorrenza del beneficio, una permanenza minima nella posizione economica immediatamente inferiore:

di due anni per l'accesso alla seconda e terza posizione economica;

di tre anni per l'accesso alla quarta posizione economica o successive;

di tre anni per l'accesso alla terza posizione o successive della cat. D.

Per le posizioni giuridiche B3 e D3 l'attribuzione della posizione B4 o D4 corrisponde alla seconda posizione economica e non alla quarta.

che il lavoratore abbia conseguito una valutazione media, tenuto conto sia dell'area comportamentale che di quella dei risultati, nel periodo minimo di servizio richiesto per l'accesso (ultimi 2 o 3 anni), non inferiore al 60% del massimo attribuibile sulla base del sistema di valutazione adottato.

La formazione delle graduatorie per ogni categoria sarà predisposta a cura dell'Ufficio personale.

In caso di parità di punteggio nella graduatoria finale si terrà conto, nell'ordine, della maggiore anzianità di servizio presso il Comune di Canolo, nella categoria in cui si concorre, in caso di ulteriore parità si terrà conto dell'anzianità anagrafica.

In caso di cessazione dal servizio del dipendente assegnatario della progressione economica, entro il primo anno di decorrenza del beneficio economico medesimo, si procederà allo scorrimento della graduatoria, nel rispetto delle priorità definite dall'Amministrazione, e nei limiti delle risorse disponibili. La nuova assegnazione del beneficio decorrerà dal giorno successivo alla predetta cessazione

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

Ai sensi dell' art. 12 e segg. del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 29/12/2010 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- d) misurazione e valutazione della performance individuale;
- e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;

f) rendicontazione dei risultati al Sindaco, alla giunta comunale, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Oltre al DUP, Comune adotta annualmente il Piano della performance/PEG/ PDO nel quale sono definiti gli obiettivi, con le relative risorse, assegnati ai responsabili e da raggiunge nell'esercizio. Gli obiettivi sono:

a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;

b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;

c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;

d) riferibili ad un anno;

e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da *standard* definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni analoghe;

f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;

g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei responsabili apicali - P.O. e del personale è collegata agli indicatori di performance; al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura; alle competenze professionali e manageriali dimostrate; alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi.

La misurazione e valutazione svolte dai responsabili apicali sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance e collegate: al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.

Questo Comune misura e valuta la performance dei singoli dipendenti, al fine di migliorare la qualità dei servizi offerti nonché la crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative.

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.