

# COMUNE DI GROTTI DI CASTRO

PROVINCIA DI VITERBO

## Relazione illustrativa

### Modulo I

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-intesa 13/12/2023 Contratto /2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Dott.Conte Giuseppe (Segretario Comunale) Componenti: Ing. Giorgio Bianchi (responsabile area tecnica) Camilli Piero (responsabile area finanziaria) – non presente OO.SS. Dott.ssa Stefania Pietroforte (FP CGIL) RSU: Tarmati Michele  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:FP CGIL, FP Cisl,Uil Fpl, Csa Ral  Firmatarie della pre-intesa: FP CGIL Firmatarie del contratto:	
	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Criteri per la ripartizione delle risorse stabili e variabili b) Criteri per l'attribuzione delle risorse destinate all'organizzazione e alla performance; c) Utilizzo risorse decentrate anno 2023 d) Criteri di distribuzione del fondo anno 2023 e) Adeguamento condizioni contratto integrativo decentrato e nuovo CCNL f) Progressioni verticali e orizzontali	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.
	<b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</b>	È stato adottato il Piano Obiettivi performance previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009 (oggi confluito nel PIAO) con Delibera Giunta Comunale n. 37 del 15/04/2023.
		È stato confermato il piano anticorruzione previsto dall'art. 10, c. 8, D.Lgs. n. 33/2013 con Delibera n. 37 del 14/04/2023 (PIAO)

	<b>sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, cc. 6 e 8, D.Lgs. n. 150/2009. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Schede attribuzione obiettivi</li> <li>- Schede di valutazione raggiungimento obiettivi</li> </ul>
--	---	--

## **Modulo II**

**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**

### ***TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI***

**Art. 1 Ambito di applicazione**

**Art. 2 Durata, decorrenza, disciplina transitoria**

**Art. 3 Procedure per l'autorizzazione alla sottoscrizione ed efficacia del C.C.D.I**

### ***TITOLO II – SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI***

**Art. 4 Obiettivi e strumenti**

**Art. 5 Informazione**

**Art. 6 Confronto**

**Art. 7 Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie**

**Art. 8 Contrattazione collettiva integrativa: tempi e procedure**

**Art. 9 Clausole di raffreddamento**

**Art. 10 Interpretazione autentica**

### ***TITOLO III - ESERCIZIO DEI DIRITTI E DELLE LIBERTÀ SINDACALI. PARI OPPORTUNITÀ.***

#### ***SALUTE E SICUREZZA. FORMAZIONE***

**Art. 11 Diritto di assemblea**

**Art. 12 Diritto di affissione**

**Art. 13 Regolamentazione del diritto di sciopero**

**Art. 14 Servizi minimi essenziali**

**Art. 15 Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni**

**Art. 16 Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**

**Art. 17 Formazione ed aggiornamento professionale**

### ***TITOLO IV - NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE***

**Art. 18 Obiettivi e finalità**

**Art. 19 Classificazione**

**Art. 20 Norme di prima applicazione**

- Art. 21 Incarichi di Elevata Qualificazione**
- Art. 22 Retribuzione di posizione e retribuzione di risultato dei titolari di incarico di EQ**
- Art. 23 Conferimento e revoca degli incarichi di EQ**
- Art. 24 Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ**
- Art. 25 Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ**

#### ***TITOLO V - RAPPORTO DI LAVORO***

- Art. 26 Disposizioni per le Unioni di Comuni e i servizi in convenzione**
- Art. 27 Contratto individuale di lavoro, periodo di prova e fascicolo personale del dipendente**
- Art. 28 Ricostituzione del rapporto di lavoro**
- Art. 29 Orario di lavoro**
- Art. 30 Turnazioni**
- Art. 31 Orario multiperiodale**
- Art. 32 Lavoro straordinario**
- Art. 33 Banca delle ore**
- Art. 34 Pausa**
- Art. 35 Buoni pasto**
- Art. 36 Orario di lavoro flessibile**
- Art. 37 Ferie, recupero festività soppresse e festività Santo patrono. Permessi e congedi**
- Art. 38 Malattia - Aspettative**

#### ***TITOLO VI***

##### ***DISPOSIZIONI DI NATURA ECONOMICA***

- Art. 39 Disciplina dell'utilizzo delle risorse decentrate - Premessa**
- Art. 40 Riparto Fondo risorse decentrate anno 2023**
- Art. 41 Incremento del fondo**
- Art. 42 Indennità condizioni di lavoro**
- Art. 43 Indennità per specifiche responsabilità**
- Art. 44 Indennità per servizio esterno**
- Art. 45 Indennità di funzione per il personale di Polizia Locale**
- Art. 46 Incentivi funzioni tecniche**
- Art. 47 Indennità di reperibilità**
- Art. 48 Mobilità interna del personale**
- Art. 49 Patrocinio legale e costituzione parte civile**
- Art. 50 Previdenza Complementare**
- Art. 51 Preavviso**
- Art. 52 Risorse previste da specifiche disposizioni di legge**
- Art. 53 Incentivi Messaggi notificatori**
- Art. 54 Performance**
- Art. 55 Incremento di risorse per retribuzione di posizione e risultato**
- Art. 56 Progressioni economiche all'interno delle aree (progressioni orizzontali)**
- Art. 57 Progressioni tra le aree (progressioni verticali): Procedura e programmazione**
- Art. 58 Norma di rinvio**

Il contratto integrativo di riferimento prevede:

1. Quantificazione delle risorse finanziarie destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo umane e della produttività per l'anno 2023 così determinate:
  - risorse con caratteristiche di certezza e stabilità;
  - risorse decentrate aventi carattere di eventualità e variabilità;
2. Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie:

<p>Art. 80 c.1 CCNL 16/11/2022 Fondo per Progressioni Orizzontali</p>	<p><b>Descrizione finalità istituto contrattuale:</b> La progressione economica orizzontale si traduce in incrementi economici stipendiali successivi al trattamento tabellare iniziale. Essa avviene all'interno di ciascuna categoria di inquadramento e si realizza annualmente nei limiti delle risorse finanziarie del fondo che viene costituito espressamente per tale finalità, mediante l'attivazione di un processo di selezione in base ai criteri indicati all'art. 5 del CCNL 31/03/1999 sulla classificazione del personale per l'individuazione dei dipendenti che, a parità di categoria di inquadramento, si distinguono dagli altri per aver maturato un rilevante livello di professionalità.</p> <p><b>Importo impegnato per l'anno:</b> € 26.357,54. Tale somma è utilizzata per pagare le posizioni economiche attuali per € 18.007,54 e per € 8.350,00 per l'attribuzione di nuove progressioni economiche previste nell'anno 2023.</p> <p><b>Riferimento alla norma del CCNL:</b> l'art. 5 del CCNL 31/3/99 prevede all'interno di ciascuna delle categorie A, B, C e D una progressione economica che si realizza, dopo il trattamento tabellare iniziale, in successivi incrementi economici con l'acquisizione in sequenza degli incrementi corrispondenti alle posizioni successive risultanti dalla tabella B allegata al CCNL del 31/3/1999 e s.m.i.</p> <p><b>Riferimento a norme di legge:</b> nell'Art.21, comma 1, del D.gs150, comma 1, vengono definiti "Gli strumenti per premiare il merito e le professionalità" e fra questi al punto c) del medesimo comma, vengono indicate "le progressioni economiche, di cui all'articolo 23".</p> <p>I commi 2 e 3 del citato art. 23 risultano così formulati:          "2. Le progressioni 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 dal sistema di valutazione".          "3. La collocazione nella fascia di merito alta ai sensi dell'articolo 19, comma 2, lettera a), per tre anni consecutivi, ovvero per cinque annualità anche non consecutive, costituisce titolo prioritario ai fini dell'attribuzione delle progressioni economiche.</p>
<p>Art. 80 c.1 CCNL 16/11/2022 Indennità di comparto</p>	<p><b>Descrizione finalità istituto contrattuale:</b> L'Istituto ha come obiettivo il riallineamento con il trattamento economico di altri comparti pubblici e, in particolare, con quello delle amministrazioni statali, per questa finalità è stata istituita una nuova voce retributiva che assume la denominazione di "indennità di comparto", essa ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta per dodici mensilità. Può essere sospesa o ridotta negli stessi casi di riduzione o sospensione dello stipendio tabellare. Per il suo carattere di generalità, il nuovo compenso deve essere corrisposto a tutto il personale in servizio, a tempo indeterminato e a tempo determinato (con contratto di formazione lavoro o di lavoro temporaneo), ivi compresi i lavoratori incaricati di posizione organizzativa.</p> <p><b>Importo previsto:</b> € 8.006,69 (quota a carico del fondo)</p>

<p>Art. 17 CCNL del 16/11/2022 finanziamento delle posizioni organizzative</p>	<p><b>Descrizione finalità e interesse specifico per la collettività:</b>  <i>Valorizzare specialisti, portatori di competenze elevate e innovative, che abbiano le caratteristiche culturali e professionali espressamente e chiaramente precisate nell'art. 16, comma 2, lett. b) del CCNL 16/11/2022.</i></p> <p><b>Personale interessato:</b> 3 (di cui 1 senza retribuzione)  <b>Importo impegnato nell'anno:</b> € 12.964,64.</p> <p><b>Criterio di remunerazione:</b> il CCNL del 21/5/2018 (art. 15, comma 2), per gli incarichi di alta professionalità, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00.</p>
--	--

**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 2023 (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' CONDIZIONI DI LAVORO (art.84-bis CCNL 16.11.2022)**

**INDENNITA' DI CASSA**

- *descrizione: al personale adibito in via non occasionale a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, compete un'indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati.*
- *Indennità condizioni di lavoro, disagio. Art. 84 bis comma 1 pari a € 1.136,00.*
- *criteri di attribuzione: tale indennità compete per le sole giornate nella quali il dipendente è effettivamente adibito a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 15,00.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità è quello di compensare il rischio di maneggiare valori di cui si deve rendere il conto, in qualità di agenti contabili, alle ispezioni del Revisore dei Conti e rendere possibili per l'utenza il pagamento diretto agli sportelli comunali senza dover recarsi presso altri sportelli (bancari o postali) per effettuare il pagamento con aggravio di costi. Personale interessato: n. 3 vigili urbani - e n. 1 economo comunale – addetto ai servizi a domanda individuale.*

**INDENNITA': RISCHIO – DISAGIO**

- *descrizione: è corrisposta al personale di categoria A,B,C che opera in modo diretto e continuativo nelle prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli alla salute ed integrità personale, a partire dalle condizioni di rischio già riconosciute presso l'Ente ed individuate dall'allegato B al DPR 347/83. E' riconosciuta al seguente personale: n. 2 operai addetti ai servizi tecnico-manutentivi e n. 1 conducente scuolabus comunale (indennità rischio e disagio) e n. 1 direttrice museo (indennità di disagio).*
- *Importo massimo previsto nel fondo per indennità condizioni lavoro Art.84 bis comma 1 € 4.400,00*
- *criteri di attribuzione: il pagamento dell'indennità, è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1 dell'art.84-bis*

**INDENNITA': MAGGIORAZIONE RETRIBUZIONE ORDINARIA E INDENNITA' DI TURNO**

- *Descrizione: Nel caso di lavoro ordinario notturno e festivo, anche in assenza di turno, è dovuta una maggiorazione della retribuzione oraria di cui all'art. 80 comma 2 lett d).*
- *Importo previsto nel fondo per turni e lavoro festivo € 11.897,00.*
- *criteri di attribuzione: la maggiorazione in questione è prevista nella misura del 20% o nel caso di festivo-notturno del 30%.*

- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: assicurare l'utilizzo di personale in lavoro ordinario notturno e festivo anche in assenza di rotazione per turno.
- Nel caso si realizzi un'economia essa confluirà nella performance.

**INDENNITA': SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art.84 CCNL 16.11.2022)**

- descrizione: Compensare compiti, formalmente attribuiti, che comportano specifiche responsabilità da parte del personale con particolare riferimento all'affidamento dei procedimenti amministrativi ascriviti al Servizio/Ufficio di assegnazione.
- Importo € 11.600,00.
- criteri di attribuzione: Compensi annui non superiori a € 3.000,00, elevabili fino a € 4.000,00 per il personale inquadrato nell'area funzionari, collegati a incarichi specifici di rilievo.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: a partire dal modello organizzativo adottato dall'Ente, procedere all'affidamento di responsabilità al personale non incaricato di P.O. al fine di facilitare i processi lavorativi con un sostanziale miglioramento nella fruizione dei servizi da parte dell'utenza.

**INDENNITA': "SPECIFICHE RESPONSABILITA' ATTRIBUITE CON ATTO FORMALE"**

- descrizione: Compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B/C/D a cui, con atto formale dell'Ente, sono state attribuite le seguenti qualifiche, funzioni, compiti o responsabilità: qualifiche di ufficiale di stato civile, anagrafe, elettorale; addetti agli uffici relazioni con il pubblico, nonché di responsabile dei tributi.
- Personale interessato: 2 (n.1 addetto ai tributi e n.1 addetto stato civile, anagrafe e elettorale).
- Importo massimo previsto nel fondo € 700,00
- criteri di attribuzione: il compenso, fino ad un massimo di € 350,00 annui lordi, è in relazione alle specifiche responsabilità attribuite.
- obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: fornire alla collettività servizi con personale qualificato e responsabilizzato individuato preliminarmente dall'Ente.

**c) 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. 83 del 17/11/2018, 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.

**d) 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 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, è previsto si articoli con le seguenti modalità:

- il ciclo di gestione della performance si articola nelle fasi di pianificazione, attuazione, controllo, rendicontazione, premialità;
- la definizione di obiettivi, valori attesi di risultato e indicatori, collegamento obiettivi/risorse è realizzato mediante i seguenti strumenti di programmazione: Linee programmatiche di mandato del Sindaco, Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e PIAO;
- la rendicontazione e il controllo rispetto agli obiettivi e risultati attesi avviene attraverso i seguenti documenti contabili: deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi (ex art. 193 Dlgs 267/2000), rendiconto di gestione (art. 227 Dlgs 267/2000) e Relazione illustrativa della Giunta (art. 151 Dlgs 267/2000);

- la funzione di misurazione e valutazione della performance individuale è svolta dal:

nucleo di valutazione per la valutazione della performance dell'Ente per segretario comunale e incaricati di P.O; i titolari di P.O. per il personale loro assegnato;

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 strategici e/o operativi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

e) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Grotte di Castro, 14/12/2023

Il Segretario Comunale

Dott. Giuseppe Conte