



---

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA AL  
CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
PERSONALE NON DIRIGENTE**

articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001

---

*Rossano,* \_\_\_\_\_



Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 5 del CCNL 23/12/1999, come sostituito dall'art. 4 CCNL 22/02/2006, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017.

## PARTE I: La relazione illustrativa

### 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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 21 novembre 2017 Contratto</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anni 2017/2019 (Parte normativa) - Anno 2017 (Annualità economica)</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Nicola Middonno Dirigente ad interim Affari Istituzionali</p> <p>Componenti: Antonio Le Fosse, Dirigente Bilancio e Programmazione, Giuseppe Graziani, Dirigente ad interim Settore Lavori Pubblici</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, UIL-FPL, DICAPP</p> <p>Firmatarie del contratto: CGIL - FP, UIL – FP, DICAPP</p> <p>RSU: CONFIAL, SULPM, DICCAP, USB, CGIL, UIL</p>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<p>a) criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate;</p> <p>b) verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997;</p> <p>c) criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione;</p> <p>d) correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI, per la progettazione o pianificazione urbanistica, avvocatura) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative;</p> <p>e) criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche</p>



		disposizioni di legge.
<b>Rispetto dell'iter adempiimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>La presente relazione illustrativa di accompagnamento alla preintesa sul CCDI 2017 – 2019 -- annualità economica 2017 verrà inviata al Collegio dei Revisori ai fini delle verifiche previste dalla legge.</p> <p>Nel caso di rilievi formulati all'esito del controllo, e prima della sottoscrizione definitiva del contratto, si intraprenderanno le azioni conseguenti.</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</b></p> <p>Il Piano della Performance 2017-2019 risulta adottato dalla Giunta Comunale N°211 del 28.08.2017 e risulta costituito da una parte generale e da tre allegati tecnici (1- Performance generale di Ente; 2- Performance organizzativa; 3- Performance individuale dei dirigenti).</p>
		<p><b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 ed il Piano Triennale anticorruzione dall'art. 1, comma 8, della Legge 190/2012?</b></p> <p>Il Programma triennale anticorruzione ed Il Programma triennale per la trasparenza 2017-2019 risulta adottati con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 31.01.2017.</p>
		<p><b>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 4 e 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013?</b></p> <p>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: indirizzi di posta elettronica certificata, Piano della performance, Relazione sulla performance, Programma triennale trasparenza, Programma Triennale Anticorruzione, nominativo e curriculum componente OIV, curricula dirigenti e posizioni organizzative, retribuzioni dei dirigenti, curricula e indennità dei componenti la Giunta comunale, incarichi conferiti dal Comune a dipendenti pubblici e soggetti privati</p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p>E' in corso di predisposizione la relazione sulla performance anno 2017.</p>	



Eventuali osservazioni =====

**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**

La preintesa riguarda gli istituti rimessi alla contrattazione decentrata con valenza per il triennio 2017-2019 (annualità economica 2017), ed è stata definita sulla base delle direttive formulate dalla Giunta comunale, espresse con i seguenti provvedimenti:

1. Le linee di indirizzo per l’annualità 2017 sono le seguenti:
  - a) la contrattazione, sia per quanto riguarda le materie che ne sono oggetto, sia per i relativi termini e procedure dovrà essere condotta in modo conforme alle vigenti disposizioni di legge e di contratto e nel pieno rispetto dei ruoli e delle prerogative delle parti;
  - b) la contrattazione integrativa deve operare nelle materie espressamente assegnate dal CCNL a tale livello di negoziazione;
  - c) l’ambito di operatività della contrattazione dovrà essere conforme alla ridefinizione operata dal d.lgs. 150/2009, il quale ha previsto da un lato la possibilità di derogare alla disciplina legislativa solo nella misura in cui ciò sia espressamente consentito dalla legge, e dall’altro ha conferito carattere imperativo alle disposizioni del d.Lgs. 165/2001 con la previsione della sostituzione automatica delle clausole difformi con quelle imperative derogate;
  - d) il contratto decentrato non può essere in contrasto con le clausole del contratto collettivo nazionale né può comportare oneri superiori a quelli ivi previsti;
  - e) dovrà essere posta particolare attenzione al rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni di carattere economico-finanziario.

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

Premessa: sono indicati gli obiettivi della contrattazione e gli indirizzi ricevuti alla delegazione trattante di parte pubblica;

**TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

Art. 1 – quadro normativo e contrattuale: sono indicate le norme di legge, le disposizioni regolamentari, i contratti collettivi che hanno presieduto la definizione dell’articolato del contratto decentrato (D.Lgs. n. 165/2001 “Testo Unico sul Pubblico Impiego”, in particolare per quanto previsto agli artt. 2 comma 2, 5, 7 comma 5, 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, 45 commi 3 e 4; D.Lgs. n. 150/2009 “Attuazione della legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”, in particolare artt. 16, 23 e 31; D.Lgs. n. 141/2011 “Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 27/10/2009, n. 150 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni, a norma dell’articolo 2, comma 3, della legge 4/3/2009, n. 15” che



interviene – anche con norme di interpretazione autentica – sugli artt. 19, 31 e 65 del D.Lgs. n. 150/2009 oltre a disposizioni transitorie introdotte con l'articolo 6; D.L. n. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", in particolare articoli 9 commi 1, 2bis, 17 e 21; Legge n. 147/2013 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2014)", in particolare l'articolo 1, commi da 452 a 456; D.L. n. 16/2014 convertito in legge n. 68/2014 "Disposizioni urgenti in materia di finanza locale, nonché misure volte a garantire la funzionalità dei servizi svolti nelle istituzioni scolastiche", in particolare l'art. 4, commi 1 e 3; D.L. n. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari", in particolare articoli 9, 13 e 13 bis; la Legge 23 dicembre 2014, n. 190 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2015); Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (adeguato alla Riforma di cui al D.Lgs. 150/2009), adottato con deliberazione della Giunta comunale n. 167 del 26/06/2014; Il Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014.

Art. 2 – ambito di applicazione, durata, decorrenza e disciplina transitoria: 1. Il presente contratto decentrato, redatto ai sensi dell'art. 5 del CCNL del 1/4/1999, così come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22/1/2004, si applica a tutti i lavoratori in servizio presso il Comune di Rossano, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale, fatti salvi diversi accordi con le amministrazioni interessate. 2. Il presente contratto non si applica al personale somministrato a tempo determinato, fatto salvo espresso richiamo nell'ambito del contratto di somministrazione ovvero espresse disposizioni in merito. 3. Gli effetti giuridici del presente contratto hanno decorrenza dal 1 gennaio 2016, salvo diversa indicazione in esso contenuta, e conservano la propria efficacia fino alla stipulazione di un successivo contratto decentrato integrativo o fino all'entrata in vigore di un nuovo C.C.N.L. o norme di legge che dettino norme incompatibili con il presente CCDI. 4. Il presente contratto produce effetti economici dal 1 gennaio 2016 al 31 dicembre 2016

Art. 3 – verifiche dell'attuazione del contratto: le parti concordano di incontrarsi almeno una volta all'anno per verificare lo stato di attuazione del contratto decentrato (art. 5, comma 4, CCNL 1/4/1999).

Art. 4 – materie oggetto di contrattazione decentrata: le materie trattate nel contratto decentrato sono le seguenti: criteri di ripartizione e destinazione delle risorse decentrate; verifica delle condizioni per l'eventuale integrazione del Fondo sino all'1,2% del monte salari 1997; criteri, fattispecie, valori e procedimento per la corresponsione delle indennità non esaustivamente disciplinate dal CCNL, per le quali vi sia espresso richiamo alla contrattazione; correlazione tra compensi aggiuntivi (es. per recupero evasione ICI, per la progettazione o pianificazione urbanistica, avvocatura) e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative; criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge.

## TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 5 – quantificazione delle risorse: 1. La quantificazione delle risorse per l'anno 2017, con i criteri previsti dagli artt. 31 e 32 del CCNL del 22/1/2004, è avvenuta con determina dirigenziale n.1230 del 02.08.2017, è pari a €. 681.095,00, così come riportati



nella stessa determina, di cui ancora da contrattare per € 186.374,73. 2. Le risorse variabili di cui all'art. 15, comma 2, CCNL 1/4/1999 (integrazione risorse nella misura massima del 1,2% monte salari 1997), per l'anno 2017, sono pari ad € 0,00, giusta determinazione dirigenziale n.1230 del 02.08.2017.

Art. 6 – Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie: Le risorse decentrate nell'ambito del fondo di alimentazione del salario accessorio di cui all'art. 31 del CCNL 22.1.2004, sono destinate, in funzione dei diversi utilizzi, secondo i seguenti criteri:

#### DESTINAZIONI NON CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

a) Progressioni Economiche Orizzontali (PEO) – al sistema di riconoscimento economico per progressione orizzontale previsto dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro non sono destinate risorse decentrate ulteriori rispetto a quelle necessarie per il finanziamento in misura intera delle PEO in essere stante il blocco del trattamento individuale di cui all'art. 9, comma 1, del DL. N. 78/2010, conv.in L.122/2010, prorogato anche per l'anno 2014 dal DPR n. 122/2013;

b) Indennità di comparto – al finanziamento di tale istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare l'erogazione di tale trattamento obbligatorio in funzione della categoria di iscrizione del personale dipendente;

c) Posizioni Organizzative e Alte professionalità – all'alimentazione di detto istituto sono destinate le risorse necessarie ad assicurare il riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative o di alta professionalità costituite dal competente organo dell'amministrazione secondo i principi definiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con delibera di Giunta n. 167 del 26/06/2014 e le effettive esigenze di utilizzo dell'istituto motivatamente declinate dagli organi dirigenziali.

#### DESTINAZIONI CONTRATTATE SPECIFICATAMENTE NEL PRESENTE CONTRATTO DECENTRATO

d) Compensi per trattamenti economici accessori (indennità) – alle indennità previste dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri:

- tipologia dei servizi erogati;
- estensione temporale di erogazione degli stessi;
- numero di personale addetto e categoria di inquadramento;
- organizzazione dei servizi su turni;
- assunzione della titolarità di posizioni di specifiche o particolari responsabilità;

Le risorse decentrate finanziano:

- Compensi per attività disagiate;
- Compensi per rischio;
- Compensi per maneggio valori;
- Indennità di turno;
- Indennità di orario notturno, festivo e notturno – festivo;



- Reperibilità;
- Indennità per specifiche responsabilità;
- Indennità per particolari responsabilità.

e) Compensi per premialità individuale (incentivi) – al sistema di incentivazione della produttività individuale previsto dal vigente CCNL sono destinate le risorse decentrate sulla base dei seguenti criteri, tutti presenti nel “Sistema di misurazione e valutazione della performance e sistema premiante del Comune di Rossano” di cui alla deliberazione della Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014:

- applicazione di un effettivo sistema meritocratico;
- erogazione di valori economici differenziali ed effettivamente premianti;
- collegamento con il miglioramento dell’attività e delle prestazioni fornite, connessione con una maggiore utilità marginale da conseguire al fine di giustificare l’erogazione del premio;
- limitata quantità di destinatari dei premi di eccellenza;
- diversificazione reale delle valutazioni funzionali alla erogazione del premio;
- valori economici distintivi a fronte di distinte prestazioni fornite.

Le risorse decentrate finanziano:

- Compensi per premialità individuale;
- Incentivi di produttività riferiti a specifici progetti;
- Incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15, comma 1, lett. K, CCNL 1/4/1999).

Così come previsto dal vigente sistema premiante, approvato con delibera di Giunta comunale n. 241 del 04/09/2014, in sede di destinazione preventiva delle risorse del Fondo, la quota di risorse che residua dopo il finanziamento degli altri istituti contrattuali di cui al comma 1 è destinata al finanziamento dei “Compensi per premialità individuale” di cui alla lettera e) di detto comma.

### TITOLO III – COMPENSI PER PARTICOLARI ATTIVITA’ O RESPONSABILITA

Art. 7 – Compensi per attività disagiate: 2. In applicazione dell’art 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell’1.4.1999 le risorse indicate dal presente articolo sono destinate esclusivamente al personale appartenente alle Categorie A, B e C che svolge la propria attività in condizioni particolarmente disagiate. 3. Inoltre, in applicazione dell’art. 4, comma 2, lett. c) dello stesso CCNL, spetta alla contrattazione integrativa definire: “le fattispecie, i criteri, i valori e le procedure” per l’individuazione dei compensi relativi alle finalità di cui al presente articolo. 4. Ai fini del precedente comma s’intende per attività particolarmente disagiata un’attività decisamente scomoda, svolta in condizioni difficili e/o faticose per le circostanze specifiche nelle quali viene condotta sia rispetto a quella svolta da altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può trovarsi la medesima figura professionale. Tale disagio può anche essere rappresentato per l’esecuzione di attività in situazioni organizzative che, non rientrando nelle lavorazioni soggette a rischio previste dall’articolo 10 del CCDI, comportano per il dipendente una particolare gravosità, non comune alla generalità delle lavorazioni e dei dipendenti che le eseguono, alla quale è esposto in modo diretto e continuativo per il