

**COMUNE DI ILBONO**

*Provincia di Nuoro*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2023**

**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 definitiva</b>	24.05.2023	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2023	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (Delibera G.C. 87/2022): Segretario Comunale: Presidente, Responsabili dei servizi: componenti; Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU nella persona di Conti Franco; Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL, CISL, UIL, CISAL	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Contratto integrativo Decentrato - parte normativa b) <i>Ripartizione Fondo risorse decentrate anno 2023</i>	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 - si
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009, SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 - SI 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: contratto decentrato, tabella 15 del conto annuale
<b>Eventuali osservazioni</b>		

## Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede: la ripartizione e destinazione delle risorse decentrate per l'anno 2023.

Quantificazione delle risorse decentrate da destinare € 79.060,49 di cui:

1. Risorse stabili € 47.815,08;
2. Risorse variabili non soggette al limite € 28.408,02;
3. Risorse variabili soggette al limite € 2.837,39

L' accordo è finalizzato a disciplinare le modalità di utilizzo delle risorse destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività relativamente all'anno 2023;

In data 24.05.2023 è stato sottoscritto, in via definitiva, il CCDI, parte normativa, per il triennio 2019-2021, i cui effetti giuridici sono in vigore dal 01.01.2023.

Il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo (CCDI) per l'anno 2023 si applica a tutto il personale non dirigenziale dipendente del Comune di Ilbono e con qualunque tipo di contratto di lavoro subordinato (tempo indeterminato, tempo determinato, contratto di somministrazione, contratto di formazione e lavoro) a tempo pieno o parziale. Per il personale assunto a tempo indeterminato e determinato, con contratto di somministrazione e/o con contratto di formazione e lavoro, gli oneri per il trattamento economico accessorio sono a carico dell'Ente e non del fondo per le risorse decentrate, fatti salvi i casi previsti per legge.

Il suddetto contratto, nei limiti delle risorse complessive e di quelle destinate ai singoli istituti del salario accessorio, nonché per la disciplina relativa alle modalità ed ai criteri di utilizzo delle risorse, ha validità triennale, e conserva la sua efficacia di anno in anno fino alla sottoscrizione del successivo, salvo il caso in cui intervengano norme contrattuali o di legge contrastanti.

Le parti si incontrano annualmente per determinare la ripartizione e la destinazione delle risorse del Fondo per le risorse decentrate, nel rispetto dei vincoli risultanti dai contratti collettivi nazionali e dagli strumenti di programmazione economica e finanziaria dell'Amministrazione.

L' accordo raggiunto in relazione alle materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata integrativa assume come obiettivo prioritario la valorizzazione delle persone, fondata sul miglioramento delle competenze professionali possedute e sul contributo individuale assicurato al fine di supportare i processi di innovazione, efficienza – efficacia e di miglioramento dei servizi per i cittadini.

Si basa sui seguenti strumenti di premialità individuati dall'Amministrazione, conformemente alla normativa vigente ed ai Regolamenti adottati:

I compensi diretti ad incentivare il merito, la produttività ed il miglioramento dei servizi (c.d. "produttività"); istituito per il quale è richiesta l'applicazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato dall'Ente con deliberazione della G.C n. 30 del 17.03.2021;

I differenziali stipendiali, sulla base di quanto stabilito dai CCNI, nei limiti delle risorse disponibili e secondo i criteri stabiliti dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009, nonché degli effetti meramente giuridici imposti dall'art. 9 comma 21 del D.L. 78/2010 convertito in L. 122/2010;

Le indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa decentrata e le specifiche forme incentivanti e/o compensi previsti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 15 comma 1 lettere d) e K del CCNL del 01/04/1999.

L'attribuzione delle varie indennità è subordinata alla verifica della sussistenza dei criteri, concordati in sede di contrattazione decentrata e alla individuazione delle figure professionali cui possono essere riconosciuti tali compensi.

### **Indennità condizioni di lavoro (art. 84 bis CCNL)**

1. Ai dipendenti che svolgono prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi, attività disagiate e maneggio di valori, viene corrisposta un'unica indennità, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle suddette attività (presenza in servizio), secondo le seguenti misure:

- Espletamento di attività esposta a rischio: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di attività disagiata: euro 1,00 al giorno;
- Espletamento di maneggio valori: euro 1,00 al giorno.

2. Se il medesimo dipendente svolge contemporaneamente due o tutte tre le attività sopra indicate, l'indennità è data dalla somma delle singole voci (massimo 3,00 euro al giorno, per i giorni di effettivo

svolgimento delle attività).

3. In sede di prima applicazione e per la vigenza del presente CCDI, vengono confermati tra i beneficiari dell'indennità coloro che nell'anno 2018, svolgevano una o più delle attività considerate nel presente articolo, secondo le misure stabilite nel comma 1. Si applicano i criteri di seguito indicati:

### **3.A. ATTIVITÀ A RISCHIO:**

Si individuano i fattori rilevanti di rischio di seguito elencati:

- utilizzo di materiali (quali: agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi), mezzi (meccanici, elettrici, a motore, complessi ed a conduzione altamente rischiosa), attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni; pertanto in condizioni potenzialmente insalubri, di natura tossica o nociva o, comunque, di possibile pregiudizio per la salute;
- attività che comportano una costante e significativa esposizione al rischio di contrarre malattie infettive;
- attività che, per gravosità ed intensità delle energie richieste nell'espletamento delle mansioni, palesano un carattere significativamente usurante della salute e benessere psico-fisici.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### **3.B. ATTIVITÀ DISAGIATE:**

Il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) che non coincide con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento. Trattasi, pertanto, di una condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari.

Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: prestazione richiesta e resa, per esigenze di funzionalità dei servizi comunali, in condizioni sfavorevoli, ai fini del recupero psico-fisico di luogo, tempi e modi, tali da condizionare in senso sfavorevole l'autonomia temporale e relazionale del singolo; la condizione deve essere intensa, continuativa nonché differenziata rispetto a quella di altri prestatori con analogo ruolo/mansioni. L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività.

### **3.C. MANEGGIO VALORI**

L'indennità compete ai dipendenti adibiti in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa. In sede di prima applicazione vengono individuate le seguenti figure:

- Economo comunale;
- Agenti contabili individuati con provvedimento ufficiale.

L'individuazione dei dipendenti aventi diritto all'indennità è competenza esclusiva dei singoli titolari di P.O., sulla base delle presenti disposizioni.

L'indennità viene erogata mensilmente sulla base dei giorni di effettivo svolgimento delle attività (presenza in servizio).

### **Indennità per specifiche responsabilità**

L'indennità prevista dall'art. 84, comma 1, del CCNL viene erogata annualmente, secondo i seguenti criteri generali:

- a) si configurano le posizioni di lavoro caratterizzate da specifiche responsabilità che saranno appositamente ed esclusivamente individuate dal competente Funzionario PO, con atto scritto, in stretta correlazione con la concreta organizzazione del lavoro, l'organizzazione degli uffici e dei servizi, la razionalizzazione ed ottimizzazione dell'impiego delle risorse umane. Possono essere destinatari dell'incarico dipendenti inquadrati in categoria B, C o D (non titolari di posizione organizzativa);
- b) Il compenso è finalizzato a remunerare le posizioni lavorative che esercitano effettive funzioni che implicano specifiche responsabilità. Non possono essere retribuiti con il suddetto compenso compiti e funzioni che rientrano nel normale oggetto delle attività dei dipendenti, sulla base delle indicazioni della declaratoria professionale della contrattazione nazionale, come eventualmente integrata dagli accordi di ente;
- c) In sede di accordo annuale per l'utilizzo delle risorse, le parti individuano l'importo complessivo a livello di ente destinato a finanziare l'indennità per specifiche responsabilità.

Le fattispecie alle quali il Funzionario PO dovrà fare riferimento sono le seguenti:

#### **a) Responsabilità di struttura intermedia (Servizio o Ufficio) formalizzata nello schema organizzativo dell'Ente:**

- a.1= Autonomia operativa nello sviluppo delle attività;
- a.2= Responsabilità operativa in relazione agli obiettivi e alle scadenze previste o assegnate;
- a.3 = Responsabilità di istruttoria di procedure complesse e apposizione di pareri interni di regolarità inerenti il servizio e/o l'ufficio di appartenenza.

#### **b) Responsabilità gestionale, che comprende:**

- b.1 = Responsabilità di procedimenti di spesa;

b.2 = Responsabilità di coordinamento di gruppi di lavoro;

b.3 = Responsabilità di realizzazione piani di attività;

c) **Responsabilità professionale, che comprende:**

c.1 = Responsabilità di processo;

c.2 = Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

c.3 = Responsabilità di concorso/supporto alle decisioni del Responsabile APO.

L'importo dell'indennità, che varia da un minimo di €. 300,00 ad un massimo di €. 1.000,00, è determinato dal competente Funzionario PO applicando i criteri di cui all'unità scheda "Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità" ed è quantificato in maniera proporzionale al punteggio assegnato in sede di conferimento di specifiche responsabilità.

Le indennità di cui al presente articolo, legate all'effettivo esercizio dei compiti e prestazioni a cui sono correlate, possono essere soggette a revisioni, integrazioni e revoca. Sono proporzionate ai mesi di effettivo servizio prestato (è mese di servizio prestato/utile quello lavorato per almeno 15 giorni).

#### TABELLA

Per la Attribuzione/Corresponsione di indennità per specifiche responsabilità  
(art. 84 CCNL)

a) <b>RESPONSABILITÀ DI STRUTTURA</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Autonomia operativa	Punti a 1 a 5
2) Grado di responsabilità	Punti a 1 a 5
3) Livello di responsabilità istruttoria	Punti a 1 a 5

  

b) <b>RESPONSABILITÀ GESTIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità procedimenti di spesa	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di coordinamento	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità realizzazione piani di attività	Punti a 1 a 5

  

c) <b>RESPONSABILITÀ PROFESSIONALE</b>	<b>Max punti n. 15</b>
1) Responsabilità di processo	Punti a 1 a 5
2) Responsabilità di sistemi relazionali complessi	Punti a 1 a 5
3) Responsabilità concorso/supporto alle decisioni	Punti a 1 a 5

#### PUNTEGGI >INDENNITA'

Da 36 a 45 Punti = €. 1.000,00

Da 26 a 35 Punti = €. 750,00

Da 11 a 25 Punti = €. 300,00;

#### Disciplina della performance e del premio individuale

Le modalità di erogazione della performance individuale sulla base delle valutazioni ottenute dai dipendenti con gli strumenti previsti nel sistema di valutazione sono quelle approvate con deliberazione di GC n. 30 del 17.03.2021;

In attuazione dell'art. 81, comma 2 del CCNL vengono definite le seguenti disposizioni:

- la misura della maggiorazione è pari al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente sulla base del sistema di misurazione e valutazione vigente nell'ente, relativa alla performance individuale;
- la quota massima di personale valutato, a cui la maggiorazione può essere attribuita, è pari al 10% del personale a tempo indeterminato presente in ogni struttura apicale e comunque non inferiore a un dipendente, per ogni Servizio;

#### ART 4

##### UTILIZZO DELLE RISORSE

1. Le risorse decentrate disponibili per la contrattazione integrativa sono utilizzate per:

- a) erogare incentivi legati a effettivi e significativi miglioramenti nei livelli di efficienza e di efficacia dell'ente, e di qualità dei servizi mediante la realizzazione di piani di attività; basati su sistemi di programmazione e di controllo quali-quantitativo dei risultati;
- b) costituire il fondo per la corresponsione dell'indennità di comparto di cui all'art. 33 del CCNL 2002-2005;
- c) il pagamento delle indennità per condizioni di lavoro;
- d) compensare l'esercizio di compiti di particolare responsabilità del personale delle categorie B, C e D ove non siano attribuite funzioni delle posizioni organizzative;

- e) incentivare le attività e le prestazioni cui sono connesse risorse di legge.  
2. Restano acquisite al fondo le risorse attribuite per la progressione orizzontale storiche e/o differenziale stipendiale, in caso di cessazione dal servizio.

#### **ART 5 PRODUTTIVITA'**

1. Al fine di incentivare la produttività del lavoro, è istituito un premio di produttività.
2. L'istituto è volto a remunerare:
  - a) l'apporto collettivo dei lavoratori al raggiungimento degli specifici obiettivi dell'Ente (produttività collettiva);
  - b) la partecipazione a progetti strategici e/o riorganizzativi che elevano il valore aggiunto dell'ente, con aumenti quali/quantitativi del servizio misurati oggettivamente (produttività per progetti).
3. Ai risultati conseguiti nella realizzazione dei piani e all'andamento generale dei servizi dell'Ente è collegato il premio di cui al comma precedente, sulla scorta dei criteri e principi definiti dal presente articolo.
4. La produttività collettiva deve coinvolgere tutti i dipendenti dei vari servizi. Pertanto, in sede di definizione dei P.E.G. o documento equivalente, i Responsabili dei servizi sono obbligati al rispetto di tale adempimento, uniformando il programma dei piani di produttività agli stessi obiettivi e risultati previsti nei medesimi P.E.G. o documento equivalente.
5. Al fine di garantire il pieno apporto partecipativo del personale, i Responsabili dei servizi comunicano ai dipendenti gli obiettivi assegnati ai fini della corresponsione del premio individuale di produttività e, se tale premio risultasse legato a prestazione di gruppo, costituiscono il gruppo di lavoro e individuano il soggetto referente incaricato del coordinamento.

#### **Art. 6 QUANTIFICAZIONE DELLE RISORSE**

1. Con l'entrata in vigore della Riforma Brunetta (d. lgs 150/2009) che prevede all'art 45, comma 3, che alla performance individuale sia destinata una quota prevalente del trattamento economico accessorio complessivo, sono destinate all'erogazione dei compensi per incentivare la produttività, le risorse che resteranno disponibili sul fondo medesimo, dopo l'accantonamento delle risorse necessarie per il pagamento dell'indennità di comparto, il finanziamento delle progressioni economiche orizzontali, il pagamento delle indennità per condizioni di lavoro, e compensare l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità.

2. La determinazione e l'assegnazione dei budget avviene in base ai seguenti criteri:

- a) quantificazione del numero dei dipendenti per ogni area del nuovo sistema di classificazione;
- b) parametrizzazione stipendiale prendendo in considerazione le posizioni economiche tenendo conto dei parametri sotto elencati:

POSIZIONE	PARAMETRO
categoria B1	1,06
categoria B2	1,07
categoria C1	1,19
categoria C2	1,22
categoria C3	1,25
categoria C4	1,29
categoria C5	1,34
categoria C6	1,38
categoria D1	1,3
categoria D2	1,36
categoria D3	1,49

**ART 7  
VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI**

1. Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla “metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono” approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 17.03.2021.

**RISORSE PREVISTE DA SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE**

1. Gli incentivi di cui all'art. 18, comma 1 e 2 della legge n. 109 dell'11.2.1994 e successive modificazioni e integrazioni, sono disciplinati dall'apposito Regolamento approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 32 del 12/06/2018, così come modificato con deliberazione con deliberazione di G. C. n. 81 del 29/09/2021.

**Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Le risorse finanziarie così determinate vengono ripartite nel rispetto della disciplina degli artt. 80 e ss del CCNL 16.11.2022, con i seguenti criteri:

- costituire il fondo per l'istituzione e disciplina della indennità di comparto;
- mantenere nel tempo le risorse destinate per le progressioni economiche orizzontali e/o differenziali stipendiali;
- quantificare le risorse necessarie per le indennità contrattuali da riconoscere ai dipendenti in relazione all'organizzazione dei servizi da erogare alla collettività, secondo la disciplina vigente e le specificazioni concordate in sede di contrattazione decentrata (condizioni di lavoro, specifiche responsabilità);
- mantenere nel limite consentito dal fondo le risorse destinate ad erogare compensi incentivanti la produttività, proseguendo nell'attività di valutazione delle prestazioni.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Ai fini della determinazione del risultato inerente alla produttività si fa riferimento alla “metodologia di valutazione delle performance dei dipendenti del comune di Ilbono” approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 30 del 17.03.2021

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

**Sezione III – 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 D.Lgs. 150/2009:

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

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili** per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

--