

**COMUNE DI CAGLI**  
**Provincia di Pesaro e Urbino**

**“Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo- parte economica 2018” ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999**

**Relazione illustrativa**

**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>Ipotesi 13.12.2018</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Parte economica 2018</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:          Presidente:          Segretario Generale -Sabrina Ranocchi          Componenti (presenti):          -Responsabile. Servizio Personale e Tributi -Vittorio Foresto          -Responsabile U.O. Contabilità e Bilancio -Claudio Lani          -Responsabile P.M. -Francesca Catullo          - Responsabile UU.OO Servizi Tecnici -Stefano Sabbatini          -Responsabile Sviluppo Economico -Tiziano Giovannelli</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>OO.SS. Territoriale – CGIL FP – CISL FPL - UIL FPL – CSA          Regioni AA.LL. –          R.S.U. Aziendale - Giovannelli Goffredo          - Pazzaglia Raffaele (assente)          - Cordella Piero (assente)          - Rossi Roberto</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u>          CGIL FP - CISL FPL - UIL FPL          RSU: Giovannelli Goffredo, Rossi Roberto.          Si precisa che l’ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute</p>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente dell’Ente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate anno 2018	
<b>Rispetto dell’iter</b>	<b>Intervento dell’Organo di</b>	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno? Si’

**COMUNE DI CAGLI**  
**Provincia di Pesaro e Urbino**

<b>adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli  <b>Nessun rilievo</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 Sì, con atto G.C. n. 4 del 16.01.2018
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con atto G.C. n. 4 del 26.1.2016 (triennio 2016-2018)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del .Lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza.
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione è validata secondo i tempi e le modalità previste in materia.	

**L'erogazione dei compensi incentivanti la produttività è effettuata con criteri selettivi e meritocratici sulla base del Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance del personale dipendente, approvato con atto G. C. n. 94 del 13.12.2011, in adesione alle disposizioni di cui al D.L.vo 150/2009.**

**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**

- Viene identificato l'oggetto del contratto
- Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione del Responsabile del Personale n.605/2018
- Vengono quantificate le risorse stabili disponibili
- Richiamate le norme che consentono all'Ente di prevedere le risorse variabili, le stesse vengono analiticamente indicate in un prospetto

**COMUNE DI CAGLI**  
**Provincia di Pesaro e Urbino**

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Per l'anno 2018 si dà atto che le parti hanno concordato, nelle more dell'approvazione del contratto decentrato normativo 2019/2020 ai sensi dell'art. 7 del nuovo CCNL 2016/2018, di erogare gli istituti del salario accessorio con i criteri del CCDI normativo triennale 2013/2015 in vigore presso questo Ente.

Pertanto le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) –quota incentivante la produttività- L' erogazione è effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente	55677,5
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali- storiche – differenziali incrementi CCNL 2016/2018	67389,44 4.182,47
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno- festivo	20340
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	7.320,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	16000
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	300,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d'infanzia	1.239,40
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	681,84
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (Incentivi Funzioni Tecniche)	4722,98
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	19917,01
<b>Totale Fondo Risorse Decentrate anno 2018</b>	<b>197770,64</b>

\* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

**C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

**COMUNE DI CAGLI**  
**Provincia di Pesaro e Urbino**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale dipendente si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 94 del 13.12.2011).

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche**

L'ipotesi di CCDI 2018, non prevede stanziamenti di somme da destinare alle progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Con Del. G.C. n.107 del 11.12.2018, di emanazione di direttive, la Giunta Comunale ha dato mandato alla delegazione di parte pubblica di prevedere le risorse necessarie per garantire gli istituti contrattuali destinati al merito ed alla premialità, commisurata alle effettive situazioni in cui dalla prestazione lavorativa del dipendente discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto, in relazione alle proprie funzioni istituzionali ed erogative.

Il contratto decentrato oggetto della presente direttiva deve incidere sulla organizzazione, caratterizzandosi come strumento per superare quegli aspetti patologici e frenanti innescati nel sistema organizzativo, perseguendo in particolare l'obiettivo di migliorare la qualità dei prodotti e servizi da rendere ai cittadini.

Le risorse sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti, che tengono conto dell'impegno profuso, del grado di coinvolgimento dei dipendenti nei processi di lavoro, negli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente, dell'effettivo contributo in termini di crescita e miglioramento dei servizi in relazione ai bisogni della collettività e dell'utenza.

La corresponsione della premialità avviene sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance dei dipendenti, secondo criteri finalizzati alla valorizzazione del merito. La performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale.

Pertanto, dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale finalizzata al miglioramento quali-quantitativo dei servizi pubblici, quale risultato aggiuntivo apprezzabile rispetto al risultato atteso dalla normale prestazione lavorativa, pur in costanza di una consistente e progressiva riduzione di personale.

Cagli, li 17 dicembre 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
F.to Dott.ssa Sabrina Ranocchi