

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

“Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo- parte economica 2019” 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

Data di sottoscrizione	Ipotesi 20/06/2019	
Periodo temporale di vigenza	Parte economica 2019	
Composizione della delegazione trattante	<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 -Responsabile Servizio Affari Generali -Matteo Mancinelli</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>OO.SS. Territoriali – CGIL FP – CISL FPL - UIL FPL – CSA Regioni AA.LL. – R.S.U. Aziendale - Giovannelli Goffredo (assente) - Pazzaglia Raffaele - Cordella Piero (assente) - Rossi Roberto</p> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> CGIL FP - CISL FPL - UIL FPL RSU: Pazzaglia Raffaele, Rossi Roberto. Si precisa che l'ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute</p>	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate anno 2019	
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Si'

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

adempimenti procedurale degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Nessun 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. 150/2009 <i>SI</i> , con atto G.C. n. 28 del 26.03.2019
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? <i>SI</i> , con atto G.C. n. 5 del 29.01.2019 (triennio 2019-2021)
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del .D. Lgs. 150/2009? <i>SI</i> , 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.Lgs 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 dal Responsabile del Servizio Personale con Determinazione n.229 del 21/05/2019;
-) Vengono quantificate le risorse stabili disponibili;
-) Sono richiamate le norme che consentono all'Ente di prevedere le risorse variabili e 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 2019 si dà atto che le parti hanno concordato che, ai fini della distribuzione delle risorse disponibili, verranno utilizzati i criteri contenuti nel CCDI normativo triennio 2019/2021. Pertanto le risorse vengono utilizzate nel modo seguente:

Descrizione*	Importo
Artt. 6, 7 e 14, CCDI 2019/2021 – incentivazione produttività e miglioramento dei servizi. - L'erogazione verrà effettuata sulla base del vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del personale dipendente	52.134,65
Art. 68, comma 1 CCNL 2016/2018 del 21/05/2018 – progressioni economiche orizzontali- storiche - differenziali incrementi CCNL 2016/2018 – indennità di comparto	63881,97 3066,38 19446,48
Art. 70–bis CCNL 21/05/2018 e Art.10 CCDI 2019/2021- Attività a rischio, disagiate e maneggio valori.	9.800,00
Art. 70-quinquies, c.1 CCNL 21/05/2018 e art.11 CCDI 2019/2021 – Indennità per specifiche responsabilità	18.100,00
Art. 70-quinquies, c.2 CCNL 21/05/2018 e art.12 CCDI 2019/2021 – Indennità per ulteriori specifiche responsabilità	350,00
Art. 56-quinquies, CCNL 21/05/2018 e art.17 CCDI 2019/2021 – Indennità di servizio esterno	1.780,00
Art. 56-sexies, CCNL 21/05/2018 e art.18 CCDI 2019/2021 – Indennità di funzione	2.200,00
Art.24 c.4 CCNL 21/05/2018 e art.21 CCDI 2019/2021 - Reperibilità	3.600,00
Art.23 CCNL 21/05/2018 e art.22 CCDI 2019/2021 - Turnazioni	8.200,00
Art.24 c.1 CCNL 14/09/2000 – Maggiorazione orario notturno, festivo e festivo-notturno	1.800,00
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
Compensi previsti da specifiche disposizioni di Legge	10645,80
D.Lgs. 50/2016 – Incentivi per funzioni tecniche € 7.712,80 Art.70-ter CCNL 21/05/2018 Compensi Istat € 2.933,00	
Progressioni economiche orizzontali (All. “A” del CCDI 2019/2021)	12.000,00
Totale Fondo Risorse Decentrate anno 2019	208.926,52

- dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

•

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

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

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 2019 prevede lo stanziamento di €. 12.000,00 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. di G.C. n.35 del 18.04.2019, 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 21 giugno 2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Sabrina Ranocchi