

Contratto collettivo decentrato integrativo- parte economica 2015- 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 10.12.2015 Contratto 23.12.2015-	
Periodo temporale di vigenza	Parte economica 2015	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale -Andrea Volpini Componenti (presenti): -Responsabile. Servizio Personale -Giovanna Simoncelli -Responsabile U.O. Contabilità e Bilancio -Claudio Lani -Responsabile Corpo Polizia Municipale -Francesca Catullo -Responsabile U.O. Tributi -Vittorio Foresto -Responsabile Servizio Affari Generali -Matteo Mancinelli Responsabile UU.OO Servizi Tecnici -Stefano Sabbatini ----- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali, DICCAP-CONFSAL Firmatarie della Ipotesi: RSU: Rossi R., Caselli P., Pazzaglia F.- OO.SS.: FP-CGIL Firmatarie del contratto: RSU: Rossi R., Caselli P., Pazzaglia F. FP-CGIL, CISL-FP, CSA-RAL --	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dell'Ente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Definizione utilizzo risorse decentrate -anno 2015	
procedurale e degli atti propedeutici	Intervento dell'Organo di controllo	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? SI'

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

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 Sì, con atto G.C. n. 66 del 18.08.2015.
	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. 8 del 29.1.2015.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.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

Il CCDI definisce l'utilizzo delle risorse decentrate nell'anno 2015, secondo le regole ed i criteri stabiliti nel CCDI –triennio normativo 2013-2015, stipulato il 23.5.2013.

Nello specifico si riporta quanto segue:

Premessa:

In data 10.12.2015 è stata siglata l'Ipotesi del CCDI parte economica 2015.

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 519/2015.

Articolo 1- Vengono quantificati gli importi necessari per gli istituti a carattere fisso e ricorrente imputati

alla parte stabile.

Artt. 2-3-4-5: Indennità - (Art. 17, c. 2°, lett. d, e), f), i) CCNL 01.04.1999)

Art. 6: FONDI A SPECIFICA DESTINAZIONE – Art. 15, comma 1, lett. K) CCNL 01/04/99- (valori lordi-

Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria CCDI Parte Economica 2015

COMUNE DI CAGLI

Provincia di Pesaro e Urbino

presunti): Recupero ICI, L. 163/2006, art. 92- ISTAT - Piani di razionalizzazione (PdR) (art. 16, c.5 D.L. 98/2011)

Art. 7:-Incentivazione produttività e miglioramento dei servizi (Art. 17, lett. a) CCNL 01/04/99)

Le disposizioni contrattuali sopra riportate rispettano i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

DISPOSIZIONI FINALI

1. Le parti danno atto che le risorse di cui all'art. 15, c. 2° CCNL 1.4.1999 saranno rese disponibili a seguito verifica e certificazione del raggiungimento degli obiettivi da parte del nucleo di valutazione.
2. I risparmi derivanti dall'applicazione dell'art. 71, c.1°, L. 133/2008 concorrono al miglioramento dei saldi di bilancio e non possono essere utilizzati per incrementare il fondo per la contrattazione integrativa.
3. Fondi con vincolo di destinazione: La somma di E. 3.120,91 derivante dall'applicazione del c.7°, art.32, CCNL 22.1.2004 (0,20% del monte salari 2001) destinato al finanziamento delle "Alte Professionalità" non viene utilizzato per vincolo contrattuale fino a che non intervenga nuova e diversa decisione della contrattazione nazionale. Il corrispondente importo relativo agli anni dal 2003 al 2014, pari ad E. 37.450,92 è stato accantonato nei rispettivi esercizi finanziari.
4. Le parti concordano di valutare le progressioni nell'anno 2016, creando un percorso condiviso.

Allegato A: Contiene la tabella analitica della delle risorse variabili.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui ai vigenti CCDI 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	41.457,57
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	61.411,86
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	19.610,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	7.320,00

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	16.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	600,00
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) (progettazione, ICI, ISTAT, PDR, ecc.)	27.100,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	22.676,92
Altro (Art. 7 NOP 31.3.1999)	733,06
Totale	198.830,65

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

-La somma di E. 40.571,83 derivante dall'applicazione del c. 7°, art.32, CCNL 22.1.2004 (0,20% del monte salari 2001) relativo agli anni dal 2003 al 2015, destinata al finanziamento delle "Alte Professionalità" non è contabilizzata all'interno delle risorse decentrate stabili contrattabili, per vincolo contrattuale, fino a che non intervenga nuova e diversa decisione della contrattazione nazionale.

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

Il CCDI non prevede nuove progressioni economiche orizzontali.

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

Con atto delibera n. 89 del 4.12.2015 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.

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.

Il sistema incentivante la produttività è subordinato all'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati ai Responsabili dei Servizi e dagli stessi riversati sui dipendenti, specificatamente orientati ad aumentare la produttività e la qualità dei servizi nonché l'efficacia, l'efficienza e l'economicità. Tali obiettivi sono funzionali all'attribuzione dei compensi incentivanti la produttività, così come gli obiettivi/progetti elaborati dai Responsabili ed assegnati ai dipendenti per il raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di programmazione strategica e gestionale dell'Ente. La premialità è dunque collegata al Piano della Performance ed al PDO, contenenti obiettivi migliorativi, innovativi, strategici, con carattere di non ordinarietà e misurabili, affinché sia riscontrabile il prodotto conseguito, secondo il dettato normativo.

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.

Cagli, li 23.12.2015

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Andrea Volpini