

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

Contratto collettivo decentrato integrativo- parte economica 2017-
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 12.12.2017 Contratto 19.12.2017
Periodo temporale di vigenza		Parte economica 2017
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 U.O. Tributi -Vittorio Foresto - Responsabile UU.OO Servizi Tecnici -Stefano Sabbatini -Responsabile Sviluppo Economico -Tiziano Giovannelli</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU - FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali, DICCAP-CONFSAL</p> <p>Firmatarie della Ipotesi: RSU: Rossi R., Caselli P., Pazzaglia F., Giovannelli G. - OO.SS.: FP-CGIL, CISL- FPS</p> <p>Firmatarie del contratto:</p>
		Personale non dirigente dell'Ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Definizione utilizzo risorse decentrate -anno 2017
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì
	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	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Sì, con atto G.C. n. 34 del 28.03.2017

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

Le procedure degli atti amministrativi successivi alla pubblicazione	che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 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'assegnazione 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. n. 150/2009.		

Modello 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 2017, 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:

Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 646/2017.

Articolo 1-Istituti a carattere fisso e ricorrente (storico):

Vengono quantificati gli importi necessari per gli istituti a carattere fisso e ricorrente imputati alla parte stabile.

Utilizzo risorse decentrate disponibili per l'anno 2017:

Art. 1-Integrazione fondo progressioni orizzontali all'interno della categoria – decorrenza 1.1.2017.

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 presunti):
 Recupero ICI

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, nonchè il rispetto delle norme in materia di spese di personale e relativi vincoli;

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

-che l'effettiva consistenza del fondo risorse decentrate sarà verificata alla luce di eventuali cessazioni/assunzioni che si dovessero concretizzare entro l'anno 2017, nel qual caso le eventuali differenze saranno imputate alla quota di produttività di cui all'art. 17, lett. a) CCNL 01/04/99, senza necessità di intervenire sul presente contratto;

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 2017, pari ad E. 46.813,65 è stato accantonato.

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	32.556,06
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali- storiche – progressioni economiche orizzontali- anno 2017	64.538,46 max E. 9.000,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno- festivo	21.210,00
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	7.320,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	17.000,00
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) (progettazione, ICI, ISTAT, ecc.)	510,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	21.469,86
Altro (Art. 7 NOP 31.3.1999)	733,06
Totale	176.558,68

* dove non diversamente indicato il riferimento è al CCNL 1.4.1999

-La somma di E. 46.813,65 derivante dall'applicazione del c. 7°, art.32, CCNL 22.1.2004 (0,20% del monte salari 2001) relativo agli anni dal 2003 al 2017, destinata al finanziamento delle "Alte Professionalità" non è contabilizzata

COMUNE DI CAGLI
Provincia di Pesaro e Urbino

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

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

Per l'anno 2017 sono previste le risorse necessarie per riconoscere le progressioni orizzontali ad una percentuale di max 30% dei dipendenti aventi diritto e comunque fino ad un importo massimo di €. 9.000,00. Tali progressioni saranno effettuate con decorrenza dall'1.1.2017, secondo i criteri definiti all'art. 5 del CCNL 31.03.1999, recepiti e completati dall'Ente nel proprio Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance. Nello specifico si fa riferimento alla media triennale delle valutazioni dell'apporto individuale alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza (attività istituzionale) e delle competenze.

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

Con Del. G.C. n. 115 del 30.11.2017, integrata con Del. G.C. n.117 del 12.12.2017, 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 14 dicembre 2017
(Aggiornata al 19/12/2017)

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Sabrina Ranocchi