



COMUNE DI CINQUEFRONDI

CITTA' METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

CORSO GARIBALDI, N. 103 – 89021 CINQUEFRONDI (RC)

SERVIZIO FINANZIARIO – TRIBUTARIO - ECONOMALE - PERSONALE

Contratto collettivo decentrato integrativo in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018. **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	Preintesa: 07/12/2018 Contratto: 28/12/2018	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2018	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: <i>Segretario Comunale</i> Componenti: <i>Responsabile Area Amministrativa; Responsabile Area Finanziaria; Responsabile Area Vigilanza.</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSARAL Firmatarie della preintesa: CISL-FP, CSARAL Firmatarie del contratto: CISL-FP, CSARAL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">➤ Ripartizione e utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2018;➤ Individuazione delle fattispecie, dei criteri, dei valori e delle procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17, del CCNL 1/4/1999.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <i>Sì in data 19/12/2018 con verbale n. 07.</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <i>Nessun rilievo</i>

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 con deliberazione della Giunta Municipale n 171 del 28/12/2011. Con delibera di Giunta Municipale n. 04 del 19/01/2018 è stato, inoltre, approvato il regolamento per la valutazione della performance.
	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <i>Si per quanto di competenza.</i>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009
Eventuali osservazioni	

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

Articolo 1 – Risorse disponibili per l'anno 2018

Il presente articolo contiene la determinazione del fondo risorse decentrate anno 2018 distinte in risorse aventi carattere di stabilità e in risorse aventi carattere variabile. Tali importi sono già al lordo della spesa per PEO e indennità di comparto a carico del fondo.

Articolo 2 – Destinazione delle risorse

Con questo articolo viene effettuata la ripartizione, sulla base del personale dipendente avente diritto, del fondo delle risorse decentrate stabili anno 2018 tra i vari istituti contrattuali e, nello specifico, è stato previsto il finanziamento dei seguenti istituti: - Indennità per specifiche responsabilità, compiti e funzioni; - Indennità per posizioni di specifica responsabilità; - Indennità di rischio; - Indennità di turno; - Indennità maneggio valori; - Indennità di reperibilità; - Indennità di disagio; - Indennità lavoro notturno, festivo e festivo notturno; - Nuove Progressioni Economiche Orizzontali.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri fissati le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Incentivo performance individuale e collettiva	0,00
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali (anni precedenti)	18.846,45
Art. 17, comma 2, lett. c) – retribuzione di posizione e risultato p.o.	0,00
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno – festivo	11.000,00

Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	1.400,00
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	12.000,00
Nuove Progressioni economiche nella categoria	7.850,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	2.100,00
Art. 31, comma 7, CCNL 14.9.2000 – personale educativo nido d’infanzia	0,00
Art. 6 CCNL 5.10.2001 – indennità per personale educativo e docente	0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto (quota a carico del fondo)	18.591,94
Somme rinviate	0,00
Destinazioni ancora da regolare	302,64
Totale	72.091,03

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto non determina alcuna abrogazione implicita di disposizioni contenute in precedenti CCDI.

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 nei confronti del personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 171 del 28/12/2011 e n 04 del 19/01/2018).

L’attività contrattuale è stata improntata al rispetto dei seguenti principi:

- i compensi incentivanti (collettivi ed individuali) sono correlati ad incrementi della produttività e miglioramento quali-quantitativo dei servizi e/o al mantenimento di livelli quali-quantitativi in presenza di riduzione di personale;
- l’erogazione dei “compensi per la produttività” è subordinata alla valutazione individuale della prestazione, effettuata sulla base del vigente Sistema permanente di valutazione della performance;
- le valutazioni relative alle prestazioni e ai risultati dei dipendenti sono di competenza del Responsabile di Settore nel rispetto dei criteri e delle prescrizioni definite dal Sistema di misurazione e valutazione della performance;

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

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche orizzontali nel limite del 25% del personale in servizio.

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

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività del personale dipendente.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Cinquefrondi li 31/12/2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(Dr. Vincenzo Macri)

