



# COMUNE DI PREDAPPIO

(insignito del titolo di CITTÀ con D.P.R. 18/07/2006)

Provincia di Forlì – Cesena

## Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017. **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>Preintesa 27/11/2017</b> <b>Contratto 21/12/2017</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2017</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Dott.ssa Silvia Santato (Segretario comunale) Componenti Dott. Massimo Mengoli (Responsabile Area Economico finanziaria) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL ( <i>indicare le sigle firmatarie</i> ) Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL FPL ( <i>indicare le sigle firmatarie</i> )
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017.
<b>adempimenti procedurali</b> <b>Rispetto dell'iter</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>SI</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 <b>Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel bilancio di previsione approvato con deliberazione C.C. n. 29 del 31.03.2017, nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione G.C. n. 74 del 17.05.2017 e integrato con deliberazioni G.C. n. 101 del 28.06.2017 e n. 140 del 11.10.2017.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Il Programma triennale 2017-2019 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 12 del 25.01.2017.</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 e s.m.i.? <b>Sì per quanto di competenza.</b>	

e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p><b>Il Nucleo di valutazione ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG – PDO) previo confronto con le posizioni organizzative dell'Ente.</b></p>
Eventi e 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

- Definizione delle risorse art. 31 CCNL 22.01.2004 (con tabella analitica di costituzione del fondo);
- Utilizzo delle risorse della contrattazione decentrata.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui ai punti di cui alla lettera A), le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Art. 17, comma 2, lett. a) – produttività	€ 24.025,66
Art. 17, comma 2, lett. b) – progressioni economiche orizzontali	€ 31.395,08
Art. 17, comma 2, lett. d) – Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo	€ 1.114,45
Art. 17, comma 2, lett. e) – indennità di disagio	€146,55
Art. 17, comma 2, lett. f) – indennità per specifiche responsabilità	€ 12.006,62
Art. 17, comma 2, lett. g) – compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 15, comma 1, lett. k) (incentivi ICI, avvocatura, ecc.)	€ 1.000,00
Art. 17, comma 2, lett. i) – altri compensi per specifiche responsabilità	€ 0,00
Art. 33 CCNL 22.1.2004 – indennità di comparto	€ 13200,32
Somme rinviate	€ 0,00
Altro	€ 0,00
<b>Totale</b>	<b>€ 82.888,68</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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta

comunale n. 166 del 14.12.2011 e con deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 10.05.2012) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 61 del 10.05.2012).

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si evidenzia che questo Comune continua a rispettare gli obiettivi del pareggio di Finanza pubblica, i limiti di spesa per il personale ed ha (al 30.11.2017) un dipendente ogni 225 abitanti, dato inferiore rispetto al limite fissato dalla normativa nazionale per la classe demografica di appartenenza (per il triennio 2017/2019 un dipendente ogni 159 abitanti).