



# 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, stipulato in attuazione dell'art. 65 del D.Lgs. n. 150/2009 per il triennio 2019-2021. **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>	Preintesa 11/03/2019 Contratto 17/06/2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	1° gennaio 2019 – 31.12.2021 e comunque fino alla stipulazione di un nuovo CCDI
<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, (indicare le sigle firmatarie) Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, (indicare le sigle firmatarie)
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	- <b>AMBITO DI APPLICAZIONE E DURATA</b> - CRITERI DI RIPARTIZIONE DELLE RISORSE DESTINATE ALLE FINALITÀ DI CUI ALL'ART. 68, COMMA 2, LETT. A) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE ORGANIZZATIVA E B) PREMI CORRELATI ALLA PERFORMANCE INDIVIDUALE - DIFFERENZIAZIONE DEL PREMIO INDIVIDUALE - CRITERI PER LA DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE - CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO DEI TITOLARI DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA - INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO - INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA' - REPERIBILITA' - MODALITA' EROGAZIONE PREMI DERIVANTI DA ATTUAZIONE PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE DELLA SPESA - CRITERI GENERALI INDIVIDUAZIONE MISURE CONCERNENTI LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO - RIFLESSI SULLA QUALITA' DEL LAVORO E SULLA PROFESSIONALITA' DELLE INNOVAZIONI TECNOLOGICHE INERENTI L'ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI - FLESSIBILITA' ORARIA - COMPENSI PER SPECIFICHE ATTIVITA' E PRESTAZIONI CORRELATE ALL'UTILIZZAZIONE DELLE RISORSE CHE SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE FINALIZZANO ALL'INCENTIVAZIONE DI PRESTAZIONI O DI RISULTATI DEL PERSONALE - BANCA DELLE ORE

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- ATTIVAZIONE DI PIANI DI WELFARE INTEGRATIVO</li> <li>- LAVORO AGILE (SMART WORKING)</li> </ul>
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e adempimenti procedurali e rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>SI</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p>Nessun rilievo</p>
	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 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. 8 del 24.01.2019, nel piano esecutivo di gestione in corso di approvazione..
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale 2019-2021 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 10 del 31.01.2019
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.? SI 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? Il Nucleo di valutazione ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG – PDO) previo confronto con le posizioni organizzative dell'Ente.	
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

Art. 1 – Vengono identificati l'oggetto del contratto, l'ambito di applicazione e la durata. Le norme del CCDI conservano la loro efficacia fino alla stipulazione di un nuovo CCDI o all'entrata in vigore di un CCNL che rechi una disciplina incompatibile. La ripartizione del fondo risorse per ciascuna delle tre annualità è regolata da specifico accordo, separato rispetto al CCDI.

Art. 2 – Criteri di ripartizione delle risorse destinate ai premi correlati alla performance organizzativa e alla performance individuale. Ripartizione basata sulla valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi e sulla prestazione resa dal personale dipendente.

- Art. 3 – Differenziazione del premio individuale previsto dall'art. 69 del CCNL 21.05.2018. Quota corrispondente al 30% del valore medio dei premi individuali attribuiti, da assegnare a una percentuale limitata di personale (massimo 25%)
- Art. 4 – Criteri definizione procedure per le progressioni economiche orizzontali. Budget definito annualmente e riconosciuto a una quota limitata di dipendenti non superiore al 30% del personale per categoria, in possesso dei requisiti. Requisiti: almeno tre anni di permanenza nella posizione economica; avere riportato nei tre anni precedenti una valutazione positiva o più che positiva; non avere avuto sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale nel biennio precedente.
- Graduatorie formate sulla base della valutazione della performance individuale del triennio precedente (peso 70%) e dell'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento (peso 30%).
- Art. 5 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa. La determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa è correlata alle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'Ente. In particolare, la retribuzione di risultato è proporzionata al livello di raggiungimento degli obiettivi e alla valutazione delle competenze/capacità dimostrati e comportamento organizzativo tenuto.
- Art. 6 – Prestazioni telelavoro. Possibilità di prendere in considerazione, se necessario, la disciplina delle prestazioni in telelavoro.
- Art. 7 – Trattamento accessorio per i dipendenti a tempo parziale. Applicazione trattamento accessorio in proporzione alla prestazione lavorativa se orario lavoro inferiore a 80% del tempo pieno. Se pari o superiore, valutazione del dirigente su incidenza della riduzione oraria sulla gestione delle attività programmate.
- Art. 8 – Indennità condizioni di lavoro. Indennità per attività esposte a rischi, riconosciuta ai lavoratori che in via continuativa svolgono mansioni che comportano almeno due fattori di rischio per la salute i quali, prendendo spunto dal Documento di valutazione dei rischi di cui al D.Lgs. 81/2008 . Indennità per attività disagiate in riferimento ad attività svolte in condizioni difficili e/o faticose per le specifiche circostanze nelle quali vengono condotte sia rispetto ad altre figure professionali della medesima categoria, sia rispetto alle diverse condizioni nelle quali può operare la medesima figura professionale. Situazioni di disagio individuate nell'Ente: 1) attività svolta con orario spezzato nell'arco della giornata lavorativa, non in regime di turnazione, con almeno due rientri e con esclusione dei normali rientri pomeridiani previsti nella programmazione oraria settimanale; 2) attività che richiedono abitualmente frequenti spostamenti nell'ambito del territorio comunale e/o al di fuori del territorio comunale.
- Attività che implicano il maneggio valori.
- Art. 9 – Indennità per specifiche responsabilità. Compenso in misura non superiore a € 3.000,00 annui lordi. Attività implicanti il coordinamento di strutture o gruppi di lavoro stabili; partecipazione, con apporto significativo, a processi complessi e rilevanti; responsabilità del procedimento; Vicario del responsabile di Area. Indennità non cumulabili salvo il caso dell'indennità per Vicario del Responsabile.
- Art. 10 – Reperibilità. Possibilità di estendere i giorni mensili di reperibilità oltre i sei per garantire la copertura dei servizi in pronta reperibilità. Incremento dell'indennità giornaliera se estesa la reperibilità oltre le sei giornate mensili.
- Art. 11 – Destinazione a erogazione premi, economie aggiuntive derivanti dall'attuazione di piani di razionalizzazione della spesa.
- Art. 12 – Linee di indirizzo e criteri generali per la individuazione delle misure concernenti la salute e la sicurezza sul lavoro. Impegno a promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Riesame periodico della politica della sicurezza e monitoraggio periodico con il coinvolgimento delle diverse figure e ruoli (datori di lavoro, RSPP, RLS, Medico).
- Art. 13 – Riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche inerenti l'organizzazione dei servizi. Istituzione di un tavolo di monitoraggio tra i responsabili di area, RSU e un referente per servizio che si riunisca almeno una volta l'anno.
- Art. 14 – Flessibilità oraria – Conferma delle fasce di flessibilità oraria attualmente vigenti e applicazione delle vigenti disposizioni in materia di pausa previste dall'art. 22 e 26 del CCNL 21.05.2018 .
- Art. 15 – Compensi per specifiche attività e prestazioni che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione del personale. Le parti rinviando alle specifiche disposizioni contrattate in materia di regolamento incentivi tecnici nonché alle specifiche disposizioni per altre discipline.

Art. 16 – Banca delle ore – Le parti attivano l'istituto contrattuale Banca delle ore nella misura massima di 36 ore annue pro-capite. Le parti concordano di destinare una parte dei riposi accantonati per le medesime finalità di cui all'art. 30 del CCNL 21.05.2018 "Ferie e riposi solidali".

Art. 17 – Attivazione di piani di welfare integrativo. Impegno a valutare, nelle prossime annualità, la fattibilità di forme di welfare integrativo.

Art. 18 – Lavoro agile. Sostegno all'adozione di misure organizzative volte alla sperimentazione di nuove modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, anche la fine di tutelare le cure parentali.

Art. 19 – Disposizioni finali. Le parti concordano di aggiornarsi entro un anno dalla sottoscrizione del contratto per valutare le ragioni di compatibilità e/o opportunità rispetto alle esigenze e le dinamiche del personale dell'Ente.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Si omette, in quanto il CCDI sottoscritto ha carattere normativo e non disciplina la destinazione del fondo 2019, che dovrà essere regolato dallo specifico accordo di ripartizione annuale. Nella relazione tecnico – finanziaria si dimostra la compatibilità dell'accordo con la struttura e le disponibilità della parte stabile delle risorse decentrate.

#### C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita.

#### 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;

Il CCDI non prevede nuove progressioni economiche per il 2019. Per le annualità successive lascia che la eventuale destinazione di risorse alla remunerazione di nuove progressioni economiche orizzontali sia contrattata negli specifici accordi di ripartizione annuale.

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

Il contratto ha carattere normativo generale e non è direttamente correlato a specifici strumenti annuali di programmazione gestionale. Tuttavia, dalla sottoscrizione del contratto, 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 31.12.2018) un dipendente ogni 234 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).

Predappio, 13 maggio 2019



IL RESPONSABILE  
SERVIZIO FINANZIARIO  
(Dott. Massimo Mengoli)