



COMUNE DI ACQUALAGNA
(Provincia di Pesaro e Urbino)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
dell'IPOTESI di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
per il triennio 2019 – 2021(parte normativa)

In data 24.01.2019, ai sensi dell'art. 7 del CCNL del 21.05.2018 fra la delegazione di parte pubblica e di parte sindacale, è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo di contratto collettivo decentrato integrativo con cui vengono determinate le regole per l'utilizzo delle risorse decentrate per gli anni 2019 - 2021.

MODULO 1. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo sottoscritta in data 24 gennaio 2019
Periodo temporale di vigenza	L'accordo ha durata triennale e concerne il periodo dalla data di stipula e sino al 31/12/2021.
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <p>Presidente – Ranocchi Dott.ssa Sabrina Responsabile Settore 1° – Magnanelli Dott. Luciano Responsabile Settore 2° – Iodio Ing. Andrea Responsabile Settore 3° – Bonaventura Dott.ssa Silvia Responsabile Settore 4° – Torcolacci Antonella</p> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <p>OO.SS. Territoriale – CGIL CISL UIL CISAL R.S.U. Aziendale – Agostini Agostino – Conti Angelo – Gini Cristina – Lesina Franco</p> <p><u>Organizzazioni sindacali intervenute:</u></p> <p>CGIL – UIL RSU: Agostini – Gini - Lesina Si precisa che l'ipotesi è stata siglata da tutte le parti intervenute.</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigenziale dell'ente.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	L'ipotesi di contratto decentrato definisce i criteri per l'utilizzo delle risorse decentrate integrative degli anni dal 2019 al 2021, <u>parte normativa</u> , a seguito della sottoscrizione in data 21.5.2018 del nuovo CCNL per il personale del comparto Funzioni Locali – triennio 2016-2018. Per il concreto utilizzo delle risorse si procederà alla stipula di successivi accordi annuali, una volta costituito il fondo e definitive le risorse disponibili.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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.	Nel rispetto dell'art. 8 c.6 del CCNL del 21.05.2018, l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo definito il 24.01.2019 viene inviato, insieme alla presente relazione, al revisore dei conti dell'ente per il controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e per il rilascio della certificazione positiva (ex art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001).
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? SI
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. 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? SI
note:		

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

Si elencano qui di seguito le materie ed istituti oggetto della contrattazione:

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI..... PAG. 2

CAPO I – Disposizioni Generali..... pag. 2

- **Art. 1 – Quadro normativo e contrattuale..... pag. 2**
- **Art. 2 – Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria pag. 2**
- **Art. 3 – Verifiche dell'attuazione del contratto..... pag. 3**
- **Art. 4 – Interpretazione autentica dei contratti decentrati..... pag. 3**

<u>TITOLO II – TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE</u>	PAG. 4
CAPO I – Fondo risorse decentrate	pag. 4
• Art. 5 – Criteri generali.....	pag. 4
• Art. 6 – Quantificazione e utilizzo del fondo risorse decentrate.....	pag. 4
CAPO II – Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse	pag. 5
• Art. 7 – Progressioni economica orizzontale.....	pag. 5
• Art. 8 – Criteri per l’attribuzione dei premi correlati alla performance e al premio individuale.....	pag. 5
• Art. 9 - Principi generali per corrispondere i compensi relativi alle “indennità”.....	pag. 7
• Art. 10 – Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL).....	pag. 7
• Art. 11 – Indennità per specifiche responsabilità.....	pag. 9
• Art. 12 - Indennità per ulteriori specifiche responsabilità.....	pag. 10
CAPO III – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge	pag. 11
• Art. 13 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.....	pag. 11
CAPO IV – Sezione polizia locale	pag. 12
• Art. 14 – Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato.....	pag. 12
• Art. 15 – Proventi delle violazioni al codice della strada.....	pag. 12
• Art. 16 – Indennità di servizio esterno.....	pag. 13
• Art. 17 – Indennità di funzione.....	pag. 13
CAPO V – Posizioni Organizzative	pag. 15
• Art. 18 – Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle Posizioni organizzative.....	pag. 15
<u>TITOLO III – DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO</u> ..	PAG.16
CAPO I – Istituti correlati all’orario di lavoro	pag. 16
• Art. 19 – Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente..	pag. 16
• Art. 20 – Reperibilità.....	pag. 16
• Art. 21 – Turnazioni.....	pag. 16
• Art. 22 – Lavoro straordinario e Banca delle ore.....	pag. 17
• Art. 23 – Orario massimo di lavoro settimanale.....	pag. 17
• Art. 24 – Flessibilità dell’orario di lavoro.....	pag. 17
• Art. 25 – Orario multiperiodale.....	pag. 18
CAPO II – Discipline Particolari	pag. 18
• Art. 26 – Personale comandato o distaccato.....	pag. 18
• Art. 27 – Salario accessorio del personale a tempo parziale.....	pag. 18
• Art. 28 – Salario accessorio del personale a tempo determinato	pag. 18
• Art. 29 – Lavoro somministrato.....	pag. 18
• Art. 30 – Personale parzialmente utilizzato dalle Unioni di Comuni e per i Servizi in convenzione.....	pag. 19

CAPO III – Welfare integrativo..... pag. 19
• Art. 31 - Le attività del “welfare integrativo” pag. 19

CAPO IV – Disposizioni Finali..... pag. 19
• Art. 32 - Clausola finale..... pag. 19

Allegati:

Allegato “A”: DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL’INTERNO DELLE CATEGORIE..... pag. 20

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

OMESSO: trattasi di CCDI per la parte normativa da applicarsi alla risorse che dovranno essere specificatamente quantificate di anno in anno.

C) effetti abrogativi impliciti

Il contratto oggetto della presente relazione, determina l’abrogazione implicita delle norme dei CCDI precedenti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

L’art.8 del CCDI definisce i principi fondamentali ed i criteri che devono regolare la distribuzione dei premi collegati alla performance organizzativa ed individuale.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto verso il personale si applicherà il nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance che dovrà essere approvato dall’ Ente e ispirato a criteri di selettività, concorsualità, differenziazione delle valutazioni e dei premi.

La corresponsione dei premi avverrà successivamente alla valutazione annuale. Il grado di valutazione è strettamente collegato al merito, all’ impegno e all’apporto individuale per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell’ente definiti nel Piano della Performance.

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

Nell’allegato A) al CCDI, come richiamato all’art.7, vengono definiti i criteri e le procedure da seguire per riconoscere ai dipendenti la progressione economica orizzontale, con decorrenza dal 1.1.2019.

I criteri sono ispirati a principi di selettività considerando nella valutazione, oltre la votazione ottenuta nelle schede di valutazione, anche l’esperienza maturata e la partecipazione a processi formativi.

Le risorse destinate a tale istituto verranno stabilite in sede di accordo annuale.

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

Essendo previsto nel CCDI lo stanziamento di somme dedicate alla performance organizzativa e individuale in pari percentuale, l’amministrazione si prefigge il raggiungimento ottimale dei risultati sia di gruppo che individuali che verranno definiti nel Piano della Performance, al fine di perseguire il raggiungimento dell’efficacia, efficienza ed economica dell’azione amministrativa.

E’ stata, inoltre, oggetto di contrattazione, la possibilità di poter destinare somme per obiettivi specifici, anche di mantenimento, che dovranno sempre essere definiti nel Piano della Performance.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Acqualagna, 31.1.2019

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
DI PARTE PUBBLICA
Dott.ssa Ranocchi Sabrina

