

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
AI CONTRATTO INTEGRATIVO**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

DEL
COMUNE DI POMBIA
(NO)

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
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Passaro Armando – Segretario Comunale rgt. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): SIND. FP CGIL SIND. CISL FP SIND. UIL FPL SIND. CSA REGIONI AUTONOMIE LOCALI R.S.U.: Signor Massimiliano CICERI Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): SIND. FP CGIL Sig. Emanuele Pitzalis
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Pombia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		La ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all’art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo.
Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell’Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell’Organo di controllo interno in data:
	Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L’Organo di controllo interno non ha effettuato rilievi.
	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 2019 previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 150/2009 con Delibera della Giunta Comunale n. 79 del 25.09.2019.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 con Delibera della Giunta Comunale n.11 del 06.02.2019.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del D.Lgs. 150/2009, per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance 2018 è stata validata dall’OIV in data 22.05.2019 ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del D.Lgs. n. 150/2009 di cui al verbale 03/2019. La Relazione delle Perfomance relativa all’anno corrente verrà validata in fase di consuntivazione.
Eventuali osservazioni		

II.2 - 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.

Quadro normativo e contrattuale, ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria.

Si attesta che il CCDI 2019 si inserisce nel contesto normativo e contrattuale in essere.

Il Contratto Integrativo disciplina per l'anno 2019 la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa di cui all'art. 68, comma 1, tra le diverse modalità di utilizzo e ha validità annuale.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse.

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

A) DESTINAZIONI NON DISPONIBILI (Art. 68, comma 1, CCNL 21.5.2018)

Descrizione	Importo €
Progressioni economiche orizzontali storiche	11.367,07
Indennità di comparto (Art. 33 CCNL 22.1.2004)	5.189,20
TOTALE	16.556,27

B) DESTINAZIONI DISPONIBILI (Art. 68, comma 2, CCNL 21.5.2018)

Descrizione	Importo €
Premi correlati alla performance individuale	5.687,60
Indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. 70-bis (ex rischio/disagio/maneggio valori)	1.800,00
Compensi per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art. 70-quinquies	4.500,00
Indennità di servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies	312,00
Compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3, lett. C), ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter:	
Incentivi funzioni tecniche	1.000,00
Incentivi tributi	1.500,00
TOTALE	14.799,60

L'importo complessivamente destinato alla performance individuale potrà essere rideterminato in base all'effettiva quota residuale del fondo 2019 da determinarsi a consuntivo.

RISORSE a carico del bilancio escluse dal Fondo Risorse Decentrate

Retribuzione di posizione e risultato p.o.	35.562,50
--	-----------

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 ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi ed all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 del 23.05.2017, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. 150/2009.

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

Lo schema di CCDI non prevede nuove progressioni economiche per l'anno 2019.

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

Una quota delle risorse di parte variabile è destinata alla produttività attraverso la corresponsione di compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo e/o individuale in modo selettivo secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione sulla scorta degli obiettivi contenuti nel Piano Esecutivo di gestione/Piano della performance.