



COMUNE DI SACCOLONGO

Provincia di Padova

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
all'ipotesi di contratto integrativo per il triennio 2019-2021
per il personale non dirigente del comparto Funzioni Locali
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)**

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Ipotesi sottoscritta in data 16/03/2019	
Periodo temporale di vigenza		Il contratto ha validità triennale 2019-2021 e conserva la sua efficacia fino alla stipula del successivo contratto	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dott. Raffaele Mario Bergamin (Segretario Comunale) Componente: Dott. Rizzonato Moreno (Resp. serv. Finanziari) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP, UIL FP, CGIL FP, CSA RAL. Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP.	
Soggetti destinatari		Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo		Il presente CCI disciplina le materie demandate alla contrattazione integrativa di cui all'art.7 del CCNL del comparto funzioni locali del 21 maggio 2018	
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? Sì, in data	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo Interno alla Relazione Illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.	
	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? Sì il piano è adottato annualmente.	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì, con delibera di G.C. n.11 del 23/01/2019 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza – aggiornamento 2019-2021..
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale, nella apposita sezione "Amministrazione trasparente"	
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Sindaco con provvedimento (Decreto) prot. n. 100034 del 20/12/2017 ha nominato il Responsabile della Prevenzione della corruzione e per la trasparenza.	
Eventuali osservazioni			

1.2 - 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

L'art. 8, comma 1, del CCNL relativo al personale del comparto funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018 prevede che il contratto ha durata triennale e si riferisce a tutte le materie di cui all'art. 7, comma 4, e che i criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, di cui alla lettera a) del citato comma 4, possono essere negoziati con cadenza annuale.

La presente ipotesi di contratto integrativo si riferisce alla sola parte normativa della contrattazione che definisce pertanto le regole generali appositamente demandate alla contrattazione integrativa.

La parte datoriale ha agito secondo gli indirizzi dettati dalla giunta comunale n. 93 del 12/12/2018.

Le parti hanno sottoscritto l'ipotesi di CCI per il triennio 2019-2021 avendo riguardo, con riferimento alle varie indennità ivi disciplinate, alla rideterminazione facendo riferimento alle specifiche professionalità e competenze.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto di riferimento determina l'abrogazione implicita del precedente CCDI.

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 e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

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

L'art. 23, comma 2 del D.Lgs.150/2009 dispone che le "Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione."

Il contratto integrativo di riferimento stabilisce, allegato A) i criteri che assicurano la selettività delle progressioni economiche.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

PARTE II: La relazione tecnico-finanziaria

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Il presente contratto integrativo è un "contratto integrativo normativo" per il triennio 2019-2021 che definisce, oltre agli istituti aventi carattere economico, principi e criteri generali di utilizzo delle risorse per le premialità e per le indennità previste dalle leggi e dai vigenti CCNL del Comparto Funzioni Locali. Il contratto non prevede l'annuale programmazione economica delle risorse, oggetto di separato accordo.

Avendo contenuto esclusivamente normativo, il presente contratto non ha effetti economici diretti sui costi del personale e, pertanto, la relazione Tecnico-Finanziaria non viene compilata.

Il presente contratto non regola istituti i cui effetti economici, in termini di costi del personale, trovano contabilizzazione e proposta di certificazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Saccolongo, 8 aprile 2019.

Il Responsabile dei Servizi Finanziari

F.to Dr. Moreno Rizzonato

