

**COMUNE DI ISILI**  
**PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA**

Data 19.07.2019

## Relazione illustrativa

### Modulo I

**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

|  |   |   |
|--|---|---|
| <b>Data di sottoscrizione</b>  | Pre-intesa 24.05.2019<br>Contratto 02.07.2019<br>Modifiche e integrazioni al CCDI 19.07.2019  |   |
| <b>Periodo temporale di vigenza</b>  | Triennio 2019/2021  |   |
| <b>Composizione della delegazione trattante</b>  | Parte Pubblica:<br>Presidente: Segretario Comunale<br>Componenti: Responsabile del servizio finanziario<br><br>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:<br><br><p style="text-align: center;"><b>CGIL FP</b><br/><b>CISL FPS</b><br/><b>UIL FPL</b><br/><b>CSA RAL</b></p> Firmatarie della pre-intesa: <b>CGIL FP, UIL FPL. RSU</b><br>Firmatarie del contratto: <b>RSU</b> |   |
| <b>Soggetti destinatari</b>  | Personale non dirigente   |   |
| <b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>                                    | 1. Modifiche e integrazioni al CCDI 2019/2021 approvato in data 02.07.2019<br>2. Modifiche alla ripartizione delle risorse stabili e variabili fondo risorse decentrate 2019  |   |
| <b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b> | <b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>   | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?<br><b>SI</b>  |
|  |   | Nel caso in cui l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Nessun rilievo                                 |
|  | <b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del</b>  | È stato adottato il Piano della <i>performance</i> previsto dall'art. 10, D.Lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>                             |
|  |   | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, c. 2, D.Lgs. n. 150/2009? <b>SI</b> |
|  |   | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 11, c. 8, D.Lgs. n. 150/2009? <b>SI</b>                                  |

|  |  |   |
|--|--|---|
|  | <b>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b> | La Relazione della <i>performance</i> è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art. 14, c. 6, D.Lgs. n. 150/2009? SI |
|--|--|---|

## Modulo II

**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

**Modifiche e Integrazioni al CCDI 2019/2021 approvato in data 02.07.2019**

**Modifiche alla ripartizione fondo risorse decentrate 2019**

**Allegato 1 - Tabella analitica della costituzione del fondo.**

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto stabilito dalla modifica al CCDI 2019/2021 le risorse sono utilizzate nel seguente modo:

| Istituti contrattuali applicati  | Importo     |
|--|-------------|
| <b>Premi correlati alla performance organizzativa</b>  | € 9.358,61  |
| Progressioni economiche nella categoria  | € 8,534,84  |
| <b>Premi correlati alla performance individuale</b>  | € 20.826,71 |
| <b>Indennità condizioni di lavoro art. 70 ex disagio rischio e maneggio valori</b>   | € 900,00    |
| <b>Indennità di turno, reperibilità, maggiorazione per prestazioni in giorno festivo (ex art. 24, c. 1, CCNL 14.09.2000)</b> | € 1.671,84  |
| <b>Compensi previsti da disposizioni di legge e compensi ISTAT</b>   | € 1.256,42  |
| <b>Specifiche responsabilità personale categorie B, C e D che non risulti incaricato di PP:OO (art 70 quinquies, c. 2),</b>  | € 600,00    |

C) Effetti abrogativi impliciti

Il contratto 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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto al personale si applica il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 22.11.2012 e s.m.i.).

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

Lo schema di CCDI *prevede* nuove progressioni economiche sulla base di parametri certi ed obiettivi previsti dall'art. 23.

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 P.E.G., ci si attende un incremento della produttività del personale.