



COMUNE DI MOLFETTA
Città Metropolitana di BARI

Relazione illustrativa
al contratto collettivo integrativo decentrato
economico Anno 2018 – Area Dirigenza
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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		10/12/2018	
Periodo temporale di vigenza		Anno 2018	
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale dott.ssa Irene di Mauro</p> <p>Componenti: dott.ssa Irene di Mauro – Dirigente a.i. del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL – FP; CISL – FP; UIL – FP; CSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL –FP; CISL – FP; UIL – FPL</p>	
Soggetti destinatari		Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>1 – Utilizzo risorse decentrate anno 2018</p> <p>2 - <i>Retribuzione di posizione</i></p> <p>3 – <i>Retribuzione di risultato</i></p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Sì, in data <u>in corso di acquisizione</u></p>	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>L'Organo di controllo interno ha/non ha effettuato alcun 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?	<p>Sì</p>
		È stato adottato il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?	<p>Sì con Delibera di G.C. n. 54 del 31/01/2018</p>
È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?		<p>Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle informazioni elencate al comma 8 dell'art.11 del D.Lgs. 150/2009</p>	
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Sì procederà nei termini di cui all'art. 10 co. 1 Lett. B del D.lgs. 150/2009 conformemente alle indicazioni fornite dalla ex CIVIT con del. N. 6 del 07/03/2012 come aggiornata in data 04/07/2016</p>	

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

Per la parte normativa 2017-2019

Vedasi accorso decentrato sottoscritto in data 29/12/2017

Per la parte economica anno 2018

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede che per l'anno 2018 il fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività della Dirigenza quantificato in € 238.537,73 sia utilizzato come segue

a. Retribuzione di Posizione ai Dirigenti	€ 202.757,07
b. Retribuzione di risultato Dirigenti	€ 35.780,66

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2018 vengono erogate sulla base di quanto stabilito agli artt. 8 e 9 nel CCDI 2017-2019 sottoscritto in data 29/12/2017.

Effetti abrogativi impliciti

Effetti abrogativi previsti dall'art. 2 del CCDI illustrato al precedente punto a).

c) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Il sistema di misurazione e valutazione della performance in essere nel comune di Molfetta è un sistema integrato, ovvero le linee programmatiche di mandato declinate in obiettivi strategici e questi, in obiettivi ed in attività annuali o pluriennali inseriti nei documenti annuali e pluriennali all'interno dei documenti di programmazione annuale dell'Ente (Bilancio, DUP, PEG, Piano delle Performance). I criteri di valutazione della retribuzione di posizione e risultato sono quelli risultanti dal vigente sistema di misurazione e valutazione dei dirigenti approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 259 del 23/12/2015, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi in data 28/01/2016.e dal presente CCDI.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo.

e) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna informazione.

Molfetta, 14 dicembre 2018

IL DIREGENTE A.I. DEL SETTORE SERVIZI FINANZIARI E ISTITUZIONALI

DI MAURO dott.ssa Irene

