

*Comune di Melara*

*Provincia di Rovigo*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL CONTRATTO DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2022**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Pre-Intesa del 24 novembre 2022	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022 parte economica	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dott. Marcello Nuzzo</li> <li>• dott. Matteo Melotti</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FP CGIL</li> </ul> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• FP CGIL</li> </ul>	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	A. Utilizzo risorse decentrate anno 2022	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p><b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b></p> <p>E' stato acquisito parere favorevole in data 29/11/2022, parere n. 23/2022.</p>
		<p><b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b></p>
		<p><b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b></p> <p><i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2022 con deliberazione di Giunta n. 4 del 03/02/2022 e modificato con DGC n. 92 del 23/11/2022..</i></p>
		<p><b>È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza (art.1, comma 8, della legge 6 novembre 2012, n.190 - art. 10 del D.Lgs. 33/2013)?</b></p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 28 del 22/04/2022 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2022-2024), e confermato con DGC n. 30 del 29/04/2022</i></p>
		<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b></p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></p>
	<p><b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b></p> <p><i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 150/2009; è possibile fare riferimento ai dati del rendiconto di gestione.</i></p>	

## **Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:**

- illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata

Riconoscimento di un importo complessivo pari ad euro 9.000 per compensare l'attribuzione di specifiche responsabilità da parte dei responsabili degli uffici e servizi; per la pesatura dei vari incarichi di specifica responsabilità si procede sulla base della contrattazione territoriale applicativa del CCNL 21 maggio 2018.

Riconoscimento dell'indennità di rischio (3,00 euro al giorno in presenza delle condizioni) e disagio (3,00 euro al giorno in presenza delle condizioni), maneggio valori (euro 3,00 al giorno in presenza delle condizioni), servizio esterno secondo quanto previsto dal nuovo contratto normativo (euro 4,00 al giorno in presenza delle condizioni).

Per compensare l'indennità di rischio e disagio il costo totale presunto è di 1.320,00 euro; per compensare l'indennità di maneggio valori il costo totale presunto è di 660,00 euro; per l'indennità connessa al servizio esterno il costo totale sarà di circa 720,00 euro annui.

Uso delle restanti somme (circa 14.524,00 euro) per premiare le performance: quella individuale con complessivi 4.357 euro, mentre quella organizzativa con complessivi 10.167 euro.

Avvio a far data dal 1° gennaio 2022 una progressione economica nella categoria C, per un costo stimato di 526 euro.

## **Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:**

### **a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:**

*Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2022 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:*

*EURO 6.000,00 – Indennità di specifica responsabilità*

*EURO 3.000,00 – Indennità di funzione*

*EURO 720,00 – Indennità servizio esterno vigili*

*EURO 1.980,00 – Indennità unica condizioni lavoro (rischio, disagio e maneggio valori)*

*EURO 14.524,00 \_ Riconoscimento performance organizzativa ed individuale*

### **b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:**

*Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti sulle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi.*

### **c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 150/2009, le norme del**

**contratto nazionale la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:**

*Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, e sulla base dei criteri previsti dal Sistema di valutazione della Performance in vigore presso l'Ente.*

*I premi sono distribuiti sulla base della valutazione individuale espressa annualmente dai relativi Responsabili, che assicurano la significativa differenziazione dei giudizi di cui all'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 150/2009.*

**d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):**

*Le Progressioni economiche orizzontali attribuite con il presente CCI sono coerenti con il principio di selettività affermato dall'art. 23 del D.Lgs 150/2009.*

**Sezione III – Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009:**

Con la stipulazione del contratto collettivo si intendono finanziare le indennità direttamente riconducibili alla contrattazione collettiva vigente e corrispondere gli emolumenti connessi alla produttività individuale ed organizzativa conseguita dal personale.

**Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:**

Nessuna