

Comune di Melara

Provincia di Rovigo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2023**

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione		Pre-Intesa del 29 novembre 2023
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023 parte economica – Triennio 2023-2025 normativo (decorrenza 31.12.2023)
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: - dott. Riccardo Barbiero - dott. Matteo Melotti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: - FP CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie: - FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		A. Utilizzo risorse decentrate anno 2023 B. Redazione normativo 2023-2025
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? E' stato acquisito parere favorevole in data 30/11/2023, parere n. 23/2023.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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? <i>Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 è uno degli adempimenti assorbiti dal PIAO, che il Comune di Melara ha approvato con DGC n. 39 del 30.05.2023, successivamente emendato con DGC n. 67 del 03.10.2023 e DGC n. 83 del 08.11.2023.</i>
		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)? <i>Si. Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza, di cui all'art. 1, comma 8 L. 190/2012, è uno degli adempimenti assorbiti dal PIAO, che il Comune di Melara ha approvato con DGC n. 39 del 30.05.2023, successivamente emendato con DGC n. 67 del 03.10.2023 e DGC n. 83 del 08.11.2023</i>
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013? <i>Si, per quanto di competenza.</i>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <i>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'art. 16 d. lgs. 150/2009; è possibile fare riferimento ai dati del rendiconto di gestione.</i>
--	--	---

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 12.000 per compensare l'attribuzione di specifiche responsabilità da parte dei responsabili dei servizi; per la pesatura dei vari incarichi di specifica responsabilità si è proceduto tramite conferenza delle posizioni organizzative, organo previsto dal CCDI 2022-2024, a inizio 2023, sulla base della contrattazione territoriale applicativa del CCNL 21 maggio 2018.

Riconoscimento dell'indennità di 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 maneggio valori il costo totale presunto è di 700,00 euro; per l'indennità connessa al servizio esterno il costo totale sarà di circa 800,00 euro annui.

Uso delle restanti somme (circa 15.672,83 euro) per premiare le performance: quella individuale con complessivi 4.701,85 euro, mentre quella organizzativa con complessivi 10.970,98 euro.

Avvio a far data dal 1° gennaio 2023 un differenziale economico (ex progressione economica) nella ex categoria C (ora Area degli Istruttori), per un costo di 750 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 2023 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

EURO 12.000,00 – Indennità di specifica responsabilità

EURO 800,00 – Indennità servizio esterno vigili

EURO 700,00 – Indennità unica condizioni lavoro (maneggio valori)

EURO 15.672,83 _ 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 viene adottato a seguito dell'emanazione del nuovo CCNL funzioni locali periodo 2019-2021. Gli effetti abrogativi impliciti sulle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi riguardano le stesse materie previste a livello di CCNL centrale.

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):

I differenziali economici (vecchie progressioni economiche orizzontali) attribuiti 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