

Comune di Montegalda

Provincia di Vicenza

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
PER IL TRIENNIO 2023-2025**
MODULO 1 – ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO 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		26/10/2023
Periodo temporale di vigenza		2023-2024-2025
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente : Avv. Giuseppe Sparacio – Segretario Comunale</p> <p>Componente: Dott. Remigio Alessi – Resp. Serv. Finanziario</p> <p>Componente: Arch. Giorgio Mecenero – Resp. Area Tecnica</p> <p>Componente: Dott.ssa Cecilia Gualdo – Resp. Artea Segreteria-Anagrafe</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</p> <p>CGIL FP – Debora Caldieraro</p> <p>UIL FPL – Rosanna Marostegan</p> <p>CISL FP – Renato Lanaro</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Contratto Collettivo Integrativo relativo alle annualità 2023-2025 parte giuridica</p> <p>Contratto Collettivo Integrativo relativo all'annualità 2023 parte economica</p>
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.	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno con verbale n. 15 del 12/10/2023</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009</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 nell'approvazione del Piano Integrato di attività e organizzazione (P.I.A.O.) 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta n.43 del 01/06/2023.</i></p>
		<p>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)?</p> <p><i>Si. Con delibera di Giunta n. 43 del 01/06/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2023-2025).</i></p>
		<p>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</p> <p><i>Si, per quanto di competenza.</i></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><i>Considerato che ai sensi dell'art. 10 comma 1-bis del D.Lgs 150/2009 come modificato dal D.Lgs. 74/2017 la Relazione sulla Performance può essere unificata con il rendiconto di gestione, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi di strumenti finanziari non è di sua competenza validarli.</i></p>
--	--	--

Sezione I – 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

Si riporta di seguito l'indice del contratto collettivo integrativo per il triennio 2023-2025 sottoscritto in data 28/09/2023 e l'indicazione delle risorse di bilancio anno 2023:

INDICE:

TITOLO I DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I Disposizioni Generali

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza, disciplina transitoria

Art. 3 Verifiche dell'attuazione del contratto

Art. 4 Interpretazione autentica dei contratti decentrat.....

TITOLO II TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE

CAPO I Risorse e Premialità

Art. 5 Quantificazione delle risorse

Art. 6 Istituti contrattuali

CAPO II Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse

Art. 7 Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

Art.8 Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa anno2023

Capo III Progressione economica all'interno delle aree

Art. 9 Criteri generali

CAPO IV Fattispecie, criteri, valori e procedure per individuare e corrispondere i compensi relativi alle indennità

Art. 10 Principi general

Art. 11 Indennità condizioni di lavoro

Art.12 Indennità per specifiche responsabilità

CAPO V Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 13 Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art.14 Risparmi derivanti dall'attuazione dei Piani di razionalizzazione

CAPO VI Performance e Premio individuale

Art. 15 Disciplina della performance e differenziazione del premio individuale

Capo VII Sezioni speciali

Art. 16 Indennità di servizio esterno

Art. 17 Indennità di funzione

CAPO VIII Incarichi di elevata qualificazione

Art.18 Criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di Elevata Qualificazione

Art. 19 Correlazione tra i compensi aggiuntivi delle EQ e retribuzione di risultato

TITOLO III DISPOSIZIONI APPLICABILI A PARTICOLARI TIPI DI LAVORO

CAPO I ISTITUTI CORRELATI ALL'ORARIO DI LAVORO

Art. 20 Rapporto di lavoro a tempo parziale: elevazione contingente

Art. 21 Reperibilità

Art. 22 Turnazioni

Art.23 Riduzione di orario

Art. 24 Lavoro straordinario e Banca delle ore

Art. 25 Orario massimo di lavoro settimanale

Art. 26 Flessibilità dell'orario di lavoro

Art. 27 Orario multiperiodale

Art. 28 Personale che può usufruire della pausa per il pasto all'inizio o al termine del servizio

CAPO II ALTRI ISTITUTI CONTRATTABILI

Art. 29 Salute e sicurezza sul lavoro

Art. 30 Innovazioni tecnologiche

CAPO III Welfare integrativo

Art.31 Le attività del “welfare integrativo”

Art 32 Previdenza complementare

ALLEGATO A Definizione delle progressioni all’interno delle aree

ALLEGATO B Misura dell’indennità per specifiche responsabilità

Progetti incentivanti

Risorse nel Bilancio di Previsione 2023 per il contratto decentrato 2023

Descrizione	Capitolo	Impegno	Euro
Performance organizzativa 40%	384	181/2023 SUB. 1/2023	12.981,16
Performance individuale 60%	384	181/2023 SUB. 2/2023	19.471,74
Progressioni economiche orizzontali	384	181/2023 SUB. 3/2023	4.700,00
Indennità del servizio esterno	384	379/2023	260,00
Indennità condizione lavoro	384	153/2023	800,00
Indennità specifiche responsabilità	384	330/2023 181/2023 SUB. 4/2023 377/2023	2.000,00 8.955,10 3.044,90
Risorse Art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	384	378/2023	9.500,00
Indennità di turno polizia locale	384	118/2023	1.992,00
Oneri contributivi delle voci di cui sopra: contributi su indennità turno contributi su indennità condizione lavoro contributi su performance organizzativa contributi specifiche responsabilità gennaio-marzo contributi specifiche responsabilità aprile-dicembre contributi su progressioni orizzontali contributi su indennità servizio esterno contributi su risorse Art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	388	119/2023 159/2023 182/2023 331/2023 380/2023 381/2023 382/2023 383/2023	474,09 190,40 8.033,19 476,00 2.856,00 1.190,00 61,88 2.261,01
IRAP delle voci di cui sopra: contributi su indennità turno contributi su indennità condizione lavoro contributi su performance organizzativa contributi specifiche responsabilità gennaio-marzo contributi specifiche responsabilità aprile-dicembre contributi su progressioni orizzontali contributi su indennità servizio esterno contributi su risorse Art. 79 comma 2 lett. c) CCNL 2019/2021	395	120/2023 160/2023 183/2023 332/2023 384/2023 385/2023 386/2023 387/2023	169,32 68,00 2.868,99 169,99 1.020,00 425,00 22,10 807,50
Incentivi accertamenti tributari	392	388/2023	3.800,00
Oneri contributivi su incentivi recupero evasione	389	369/2023	904,40
IRAP su recupero evasione tributaria	396	390/2023	323,00
Incentivi funzioni tecniche	Vedi capitoli spesa c/capitale	Vedi capitoli spesa c/capitale	13.869.20

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, definiti dalla contrattazione aziendale vigente nell'anno in questione:

Si riporta in allegato l'articolo 8 del contratto decentrato sottoscritto

Art. 8 - Criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, anno 2023 e successivi art. 7, comma 4, lett. a) Ccnl 16/11/2022

1. In attuazione dell'articolo 7, comma 4, lettera a) del CCNL-2022 e degli articoli 79 e 80 del medesimo CCNL, le parti concordano quanto segue:

Per l'anno 2023

- le risorse disponibili per la contrattazione integrativa, desunte dalla determinazione di costituzione n. 44 del 05.05.2023, ammontano a euro 90.028,64 (parte fissa del fondo);
- le risorse disponibili di parte variabile ammontano ad euro 33.721,74 di cui 12.469,04 soggette a limite ed euro 21.252,70 non soggette a limite.

La parte fissa del fondo viene prioritariamente utilizzata per corrispondere:

- a) I differenziali di progressione economica al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78, comma 3, lettera b) CCNL-2022;
 - b) quote dell'indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lettere b) e c), del CCNL del 22 gennaio 2004;
2. Le risorse di cui sopra, calcolate secondo le indicazioni contenute nell'articolo 79, comma 6, del CCNL-2022, vengono ripartite tra gli istituti di cui all'articolo 80, comma 2, del medesimo CCNL, in valori assoluti, come di seguito riportato:

NUM.	ISTITUTO	RIF. NORMATIVO	IMPORTO
1.	Performance organizzativa 40%	Art. 80, co. 2	14.301,16
2.	Performance individuale 60%, comprensiva del premio individuale 20%	Artt. 80 e 81	21.451,74
3.	Compensi lavoro straordinario giorno riposo settimanale	Art. 24 c. 1 Ccnl 14/09/2000	0
4.	Indennità condizioni lavoro	Art. 70-bis CCNL-2018 e 84-bis, CCNL-2022	800,00
5.	Indennità di turno	Art. 30	1.992,00
6.	Indennità di reperibilità	Art. 24, CCNL-2018	0
7.	Indennità per specifiche responsabilità	Art. 84	14.000,00
8.	Indennità di funzione Polizia locale	Art. 97	0
9.	Indennità servizio esterno Polizia locale	Art. 100	260,00
10.	Compensi previsti da disposizioni di legge	Art. 82, co. 2, lett. g)	0
11.	Compensi messi notificatori per atti dell'amministrazione finanziaria	Art. 54, CCNL-2000	0
12.	Assegno ad personam" in caso di progressione verticale	Art. 15 comma 3	0
13.	Maggiorazione del 30% della retribuzione di posizione in caso di convenzione	Art. 23 comma 5	
TOTALE			52.804,90

Per gli anni successivi al 2023, gli importi di cui sopra, adeguati da quanto previsto negli articoli successivi, vengono confermati salvo definizione con cadenza annuale, in sede di contrattazione decentrata, secondo la previsione dell'articolo 8, comma 1, del CCNL-2022.

3. A livello generale si stabilisce che le somme sopra riportate costituiscono la spesa massima possibile per ciascun istituto nell'anno (o triennio) di riferimento.

Maggiori spese dovute esclusivamente a turno, reperibilità, maggiorazioni comporteranno un'automatica riduzione delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

Minori spese per le varie indennità dovute a minor presenza, part-time o altre prestazioni ridotte comporteranno un incremento automatico delle somme a disposizione della performance individuale del medesimo anno.

PROGETTI INCENTIVANTI ANNO 2023

Al presente contratto vengono allegati per il 2023 i seguenti progetti il cui finanziamento è a valere sulle risorse relative alla performance individuale dell'Ente per il personale coinvolto per un totale di **Euro 9.500** così ripartite:

AREA AMMINISTRATIVA: Totale 1.900

- 1) Digitalizzazione degli appuntamenti per la carta d'identità elettronica;
sub-totale: 900
- 2) Progetto implementazione servizio bibliotecario e museo civico Antonio Fogazzaro;
sub-totale: 1.000,00

AREA DEI SERVIZI FINANZIARI E POLIZIA LOCALE Totale: Euro 2.850,00

- 1) Sistemazione fascicoli relativi alla carriera del personale dipendente con aggiornamento posizione previdenziale mediante applicativo Passweb-INPS
sub-totale: 900,00
- 2) Servizio stampa e invio precalcoli IMU acconto e saldo 2023 a tutti i contribuenti
sub-totale: 1.150,00
- 3) Servizio di gestione del portale di videosorveglianza
sub totale: 800,00

AREA TECNICA Totale: Euro 4.750,00

- 1) Progetto rilevazione immobili pubblica amministrazione e pubblicazione atti.
sub-totale: 950,00
- 2) Attuazione variante Piano degli Interventi
sub-totale: 1.600,00
- 3) Informatizzazione dell'archivio comunale relativo alle pratiche edilizia privata
sub-totale: 950,00
- 4) Sistemazione archivio e decoro ambientale
sub-totale: 1.250,00

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 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, essendo state riconosciute secondo quanto sotto riportato:)

Si riporta l'articolo 9 del contratto decentrato che disciplina le progressioni ed il relativo allegatoA)

Art. 9 – Criteri generali

1. L'istituto della progressione economica all'interno dell'area di appartenenza del dipendente si realizza mediante acquisizione, in sequenza, dopo il trattamento tabellare di uno o più "differenziali stipendiali", di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio. La misura annua lorda di ciascun "differenziale stipendiale", da corrispondersi mensilmente per tredici mensilità, è individuata, distintamente per ciascuna area e sezione del sistema di classificazione, nella Tabella "A" del CCNL-2022, con le seguenti integrazioni derivanti dall'applicazione del Titolo IX (*Sezioni speciali*) del medesimo CCNL.

Gli importi vengono pertanto definiti dalla seguente tabella:

Area operatori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 550	Numero massimo: 5
Area operatori esperti	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 650	Numero massimo: 5
Area istruttori	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 750	Numero massimo: 5
Area istruttori vigilanza con funzioni di coordinamento	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.100	Numero massimo: 5
Area istruttori iscritti ad ordinistiche ed albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 900	Numero massimo: 5
Area funzionari/elevate qualificazioni	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1600	Numero massimo: 6
Area funzionari/elevate qualificazioni iscritti ad albi professionali	Importo ogni differenziale stipendiale: euro 1.800	Numero massimo: 6

2. La progressione economica, viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva della sezione negoziale annuale, nel limite delle risorse stabili effettivamente disponibili (art. 14, comma 3, CCNL-2022), secondo le procedure stabilite nell'allegato "A" al presente CCI, che ne forma parte integrante e sostanziale;
3. In via prioritaria, le progressioni economiche all'interno delle aree vengono finanziate con i risparmi delle progressioni economiche e dei "differenziali stipendiali" del personale cessato a qualsiasi titolo.
4. Le somme eventualmente non utilizzate nell'anno e quindi avanzate vengono destinate ad aumentare la performance individuale nel medesimo anno.

**DEFINIZIONE DELLE PROCEDURE PER LE PROGRESSIONI ALL'INTERNO
DELLE AREE***(art. 14 CCNL-2022 e art. 9 CCI)*

1. Sulla base delle risorse aggiuntive stanziare per le progressioni economiche, in sede di contrattazione per l'utilizzo delle risorse, con prelievo dalle risorse di cui all'art. 79, comma 1, del CCNL-2022, vengono avviate le procedure previste dall'art. 14 del medesimo CCNL, finalizzate a compensare i "differenziali stipendiali" di pari importo, da intendersi come incrementi stabili dello stipendio, come riportati nella Tabella "A" del CCNL-2022 e, per il personale delle *Sezioni speciali*, quanto previsto rispettivamente negli articoli 92, 96, 102 e 106 CCNL-2022;
2. L'attribuzione dei "differenziali stipendiali", che si configura come progressione economica all'interno dell'area, ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. n. 165/2001 e non determina l'attribuzione di mansioni superiori, avviene mediante procedura selettiva di area, attivabile annualmente;
3. possono partecipare alla procedura selettiva annuale i lavoratori che negli ultimi **TRE ANNI** non abbiano beneficiato di alcuna progressione economica; ai fini della verifica del predetto requisito si tiene conto delle date di decorrenza delle progressioni economiche effettuate;
4. solo esclusi dalla procedura i dipendenti che negli ultimi due anni, siano stati oggetto di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; qualora il procedimento disciplinare sia in corso si applica il comma 2, lettera a), ultimo periodo dell'art. 14 del CCNL-2022;
5. il numero di "differenziali stipendiali" attribuibili nell'anno per **ciascuna area** viene definito in sede di contrattazione integrativa, in coerenza con le risorse previste per la copertura finanziaria aventi caratteristiche di certezza, stabilità e continuità nel fondo risorse decentrate;
6. la progressione economica viene attribuita a decorrere dal 1° gennaio dell'anno di sottoscrizione definitiva del contratto;
7. l'esito della procedura selettiva ha vigenza per il solo anno per il quale sia stata prevista l'attribuzione della progressione economica;
8. le graduatorie, una per ciascuna area di inquadramento, vengono predisposte dal Responsabile del servizio Personale;
9. le graduatorie di cui al comma 9 vengono composte sulla base dei criteri riportati nella tabella "1" riportata in fondo al presente allegato;
10. Le singole graduatorie vengono portate a conoscenza dei dipendenti per email istituzionale, da parte del Servizio Personale e diventano definitive dopo dieci giorni dalla loro comunicazione. Gli interessati possono presentare istanza di riesame del proprio punteggio o del punteggio di altri dipendenti, mediante istanza scritta da presentare al servizio Personale e al segretario comunale, entro detto termine (10 gg). Trascorso tale periodo, il segretario comunale, esaminata l'istanza e verificati i relativi punteggi, provvede alla conferma o alla modifica della graduatoria, rendendola definitiva;
11. I dipendenti incaricati di Elevata Qualificazione (EQ), partecipano alle progressioni economiche, secondo i criteri definiti ai precedenti punti. Per la valutazione si prendono a riferimento gli ultimi tre anni, sulla base delle schede di valutazione compilate dal Nucleo di Valutazione. Al fine di evitare possibili situazioni di conflitto di interesse, nell'ambito della procedura di cui al punto n. 5, in via preventiva, potranno essere definite, in sede di contrattazione decentrata, il numero delle progressioni destinate ai dipendenti dell'Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione, incaricati ai sensi degli articoli 16 e 19, del CCNL-2022, che verrà selezionato sulla base di una specifica graduatoria a cui partecipano tutti i dipendenti incaricati di EQ;
12. Per l'anno **2023** si prevedono le seguenti progressioni economiche all'interno di ciascuna area:

AREA	N. DIPENDENTI CHE POSSONO CONCORRERE	COSTO UNITARIO	PASSAGGI PREVISTI	COSTO PER AREA
Operatori esperti	3	650	1	650
Istruttori	3	750	1	750
Funzionari e EQ	3	1.600	1	1600
TOTALE COMPLESSIVO				3000

Tabella "1" – Criteri contrattati per la definizione delle graduatorie
art. 14, comma 2, lettere a), b), c) e d) e art. 7, comma 4, lettera c) CCNL-2022

CRITERIO Lettera d)	PUNTEGGIO MASSIMO	SPECIFICHE
VALUTAZIONE: Media delle ultime tre valutazioni di performance individuale conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità	60	Si attribuisce il punteggio massimo di 60 punti al dipendente che ha conseguito la media performance più elevata negli ultimi tre anni e poi, proporzionalmente, si assegnano gli altri punteggi.
ESPERIENZA PROFESSIONALE: Esperienza professionale maturata nel medesimo profilo od equivalente, con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato o a tempo parziale, nella stessa o altra amministrazione del comparto Funzioni locali nonché, nel medesimo o corrispondente profilo, presso altre amministrazioni di comparti diversi	40	4 punti all'anno, per massimo dieci anni, per ogni anno di permanenza del dipendente nella categoria o area di inquadramento. Al dipendente che ottiene il punteggio maggiore si assegnano i 40 punti e poi, proporzionalmente, si assegnano gli altri punteggi

Ai sensi dell'art. 14 comma 2 lett.f, per il personale che non abbia conseguito progressioni economiche da più di 6 anni si prevede il seguente punteggio aggiuntivo:

PUNTEGGIO AGGIUNTIVO	3%	Da 6 a 7 anni di NON progressione: 1% Da 8 a 9 anni di NON progressione: 2%; 9 o più anni: 3%
-----------------------------	----	---

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:

Il contratto integrativo 2023-2025 comporterà:

- Un migliore assetto organizzativo del personale dipendente;
- Un miglioramento dei riconoscimenti economici premiando le varie professionalità presenti all’interno dell’ente.

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

Montegalda 26/10/2023

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Alessi Remigio

