

Comune di Melara

Provincia di Rovigo

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2024**

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 24 aprile 2024
Periodo temporale di vigenza		Anno 2024 parte economica
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: <ul style="list-style-type: none"> • dott. Riccardo Barbiero • dott. Matteo Melotti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL Organizzazioni sindacali firmatarie: <ul style="list-style-type: none"> • FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate anno 2024
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 _____, parere n. _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
		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. 11 del 16.02.2024.</i>
	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 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. 11 del 16.02.2024.</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 12.250 per compensare l'attribuzione di specifiche responsabilità da parte dei responsabili dei servizi.

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 650,00 euro; per l'indennità connessa al servizio esterno il costo totale sarà di circa 1.000,00 euro annui.

Uso delle restanti somme (circa 12.277,73 euro) per premiare le performance: quella individuale con complessivi 7.493,04 euro, mentre quella organizzativa con complessivi 4.784,69 euro.

Somme a disposizione a far data dal 1° gennaio 2024 per differenziali economici (ex progressione economica) per complessivi 2.700 euro.

Per remunerare le funzioni tecniche, vengono stanziati complessivi € 5.000,00.

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 2024 (escluse le destinazioni vincolate, quali indennità di comparto, progressioni orizzontali, ecc.) vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

EURO 12.250,00 – Indennità di specifica responsabilità

EURO 1.000,00 – Indennità servizio esterno vigili

EURO 650,00 – Indennità unica condizioni lavoro (maneggio valori)

EURO 12.277,73 _ Riconoscimento performance organizzativa ed individuale

EURO 5.000,00 – Incentivi per funzioni tecniche

EURO 2.700,00 – Nuovi differenziali stipendiali

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 decentrato integrativo per l'anno 2023 non contiene alcuna previsione abrogativa di norma contenute nei CCDI precedenti. Esso ha carattere definitorio esclusivamente per la parte economica in quanto definisce l'ammontare delle risorse 2024 e le ipotesi di ripartizione.

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 (ex progressioni economiche orizzontali) attribuiti con il presente CCDI 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 intende 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