



COMUNE DI MONTAURO
Provincia di Catanzaro

Relazione illustrativa

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 7 del CCNL 16/11/2022, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'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	Preintesa 05/12/2023 Contratto 13/12/2023				
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023				
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): 1. Segretario Comunale Dott.ssa Maria Ausilia Paravati - Presidente 2. Arch. Saverio Grillone - Componente 3. Dott. Salvatore Gatto - Componente 4. Dott.ssa Anna Maria Bressi - Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL. Firmatarie della preintesa: Sig. Vincenzo Niutta (Cisl-FP)				
Soggetti destinatari	Personale non dirigente a tempo indeterminato.				
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Il nuovo CCDI 2023-2025 sottoscritto il 13/12/2023 attiene alle materie oggetto di contrattazione decentrata elencate all'art. 7 del C.C.N.L. 16/11/2022. Con il presente CCDI, valevole per la parte giuridica a tutto il triennio di riferimento, viene disciplinato l'utilizzo di tutte le risorse decentrate disponibili per l'anno 2023. Vengono ridefinite le progressioni economiche all'interno delle aree contrattuali secondo quanto indicato all'art. 14 del C.C.CN.L. 16/11/2022, definendo per il 2023 il numero di differenziali stipendiali per ciascuna area contrattuale che potranno essere riconosciuti. Vengono ridefinite le indennità per specifiche responsabilità secondo l'art. 84 del C.C.CN.L. 16/11/2022. Viene ridefinita l'importo massimo dell'indennità di funzione prevista all'art. 97 del C.C.N.L. 16/11/2022. Vengono mantenuti i criteri relativi alla differenziazione del premio di performance individuale, i valori e le procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste dagli articoli del CCNL 16/11/2022.				
Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<table border="1"><tr><td data-bbox="486 1778 719 2072">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td data-bbox="719 1778 1417 1928">È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, la certificazione è stata acquisita con verbale n. 29 in data 07/12/2023.</td></tr><tr><td data-bbox="486 1928 719 2072"></td><td data-bbox="719 1928 1417 2072">Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo</td></tr></table>	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? Sì, la certificazione è stata acquisita con verbale n. 29 in data 07/12/2023.		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
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? Sì, la certificazione è stata acquisita con verbale n. 29 in data 07/12/2023.				
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo				

<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.lgs. 150/2009? Si. A seguito della modifica dell'art. 163, comma 3-bis, del D.Lgs. 267/2000 ad opera del D.P.R. 81/2022, oggi lo strumento di avvio del ciclo della performance viene ricondotto al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021, nel quale vengono esplicitati obiettivi, indicatori e valori attesi di risultato, in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria.</p> <p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 15/06/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2023-2025, contenente la Sezione 2 "<i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i>", ripartita nella sottosezione di programmazione "<i>Performance</i>", successivamente variato con deliberazioni G.C. n. 100 del 05/10/2023 e n. 102 del 12/10/2023.</p>
	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009? Si. Con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 15/06/2023 è stato approvato il Piano integrato di attività ed organizzazione per il triennio 2023-2025, contenente la Sezione 2 "<i>Valore pubblico, performance e anticorruzione</i>", ripartita nella sottosezione di programmazione "<i>Anticorruzione</i>", successivamente variato con deliberazioni G.C. n. 100 del 05/10/2023 e n. 102 del 12/10/2023.</p>
	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? Si.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del D.lgs. n. 150/2009? Si. L'OIV ha validato in data 08/08/2023 la Relazione sulla Performance per l'anno 2022.</p>

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

Articolo 1 Viene identificato il campo di applicazione e la durata del contratto.

Articolo 15 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, effettuata con la determinazione del Responsabile del Servizio Finanziario n. 30 del 29/11/2023, secondo gli indirizzi e le direttive impartite dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 121 del

28/11/2023. Lo stesso articolo contiene un quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse (vedi successivo punto B).

- Articolo 20 Le parti convengono sull'utilizzo delle risorse stabili disponibili per il riconoscimento di nuove progressioni orizzontali. Vengono fissati i criteri per le attribuzioni delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle Aree. Le parti stabiliscono i criteri generali per l'attribuzione di progressioni economiche con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023, secondo quanto previsto all'14 del C.C.N.L. 16/11/2022. Le risorse destinate al finanziamento delle nuove p.e.o. sono pari a € 3.750,00.
- Articolo 22 Vengono definiti i criteri per l'erogazione delle indennità per specifiche responsabilità, secondo quanto disposto all'art. 84 del C.C.N.L. 16/11/2022.
- Articolo 23 Vengono definiti i criteri per l'erogazione delle indennità per il servizio di pronta reperibilità, secondo quanto disposto all'art. 24 del C.C.N.L. 21/05/2018.

Nella Sezione Speciale della Polizia Locale, vengono definiti i requisiti e gli importi destinati all'erogazione delle indennità di servizio esterno e di funzione al personale di Polizia Locale, con modifica dell'importo massimo di queste ultime.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui agli articoli del CCNL 16/11/2022 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Progressioni economiche all'interno delle aree anno 2023	3.750,00
Indennità per specifiche responsabilità (art. 84 CCNL 16/11/2022)	4.200,00
Indennità di servizio esterno (art. 100 CCNL 16/11/2022)	1.600,00
Indennità di funzione (art. 97 CCNL 16/11/2022)	1.500,00
Reperibilità	1.500,00
Produttività/Performance individuale e collettiva	4.843,37
TOTALE	17.393,37

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene utilizzato il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione del Commissario Prefettizio, adottata con i poteri della Giunta Comunale n. 08 del 29/01/2018. I benefici economici vengono erogati al singolo dipendente a seguito della valutazione del Responsabile.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

Lo schema di CCDI prevede nuove progressioni economiche all'interno delle aree con decorrenza giuridica ed economica dal 1° gennaio 2023. Alla selezione partecipano i dipendenti inquadrati nelle aree degli Operatori esperti, degli Istruttori e dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del Comune di Montauro, in possesso dei requisiti richiesti.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Poiché sono state stanziare le somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di performance, previsti nel Piano integrato di attività e organizzazione 2023/2025, ci si attende il mantenimento dei servizi esistenti e della produttività del personale interessato.

Occorre osservare che i criteri di determinazione ed attribuzione dei premi di produttività individuale sono strettamente connessi agli esiti del sistema di valutazione della performance complessiva di settore, pertanto la loro erogazione è subordinata all'effettiva rilevazione del mantenimento dei servizi offerti.



Il Responsabile del Servizio Finanziario
Dott.ssa Anna Maria Bressi