

Comune di Noventa Vicentina

Provincia di Vicenza

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO
GIURIDICO ANNI 2023/2025
ECONOMICO 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 26/07/2023 Contratto definitivo 02/10/2023
Periodo temporale di vigenza		Contratto giuridico anni 2023/2025 – economico anno 2023
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica:</p> <p>Presidente – segretario generale dott.ssa Tammaro Laura</p> <p>Componenti – responsabili delle unità operative:</p> <p>arch. Seraglio Barnaba – II unità operativa dott.ssa Zanaica Cristina – IV unità operativa dott. Badalamenti Vincenzo – III unità operativa dott.ssa Traverso Caterina – I unità operativa</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: F.P. C.G.I.L – C.I.S.L F.P. – U.I.L F.P.L – CSA REGIONI E AUTONOMIE LOCALI</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie: F.P. C.G.I.L – C.I.S.L F.P. – U.I.L F.P.L</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente
Materie trattate dal contratto integrativo		<p><i>Nuovo CCDI – contratto decentrato integrativo</i></p> <p><i>Parte giuridica anni 2023/2025</i></p> <p><i>Parte economica anno 2023</i></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?</p> <p>Verbale del revisore n. 46 del 07/09/2023</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione	<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 nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2023 con deliberazione di Giunta n. 37 del 08/05/2023 (parte finanziaria - PEG), e delibera di GC n. 46 del 15/05/2023 (parte obiettivi – P.I.A.O) .</i></p>

della retribuzione accessoria	<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. 46 del 15/05/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza inserito all'interno del P.I.A.O.</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 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

A seguito della stipula del nuovo CCNL 2019/2021 viene approvato il nuovo contratto collettivo decentrato integrativo periodo 2023/2025 parte giuridica – anno 2023 parte economica.

Il CCDI disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i CCNL demandano a tale livello di contrattazione.

Il CCDI si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dipendente dell'Amministrazione comunale di Noventa Vicentina, ivi compreso il personale comandato e distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle norme legislative vigenti in materia.

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:

- *Indennità specifiche responsabilità – art. 9 comma 1 CCDI 2023/2025*
- *Indennità condizioni di lavoro – rischio – art. 8 comma 1 lett A CCDI 2023/2025*
- *Indennità condizioni di lavoro – maneggio valori – art. 8 comma 1 lett. C CCDI 2023/2025*
- *Indennità di turno polizia locale – art. 16 CCDI 2023/2025*
- *Indennità servizio esterno polizia locale – art. 11 CCDI 2023/2025*
- *Indennità di funzione polizia locale – art. 12 CCDI 2023/2025*
- *Progressioni economiche all'interno dell'area – art. 4 CCDI 2023/2025*
- *Premi correlati alla performance organizzativa – art. 6 punto a) CCDI 2023/2025*
- *Premi correlati alla performance individuale art. 6 punto b) CCDI 2023/2025*

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 sostituisce le norme contrattuali relative al precedente Contratto Integrativo.

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 a n. 14 Dipendenti (nel triennio 2023/2025) dell'Ente su 36 complessivamente in forza al 01/01/2023

criteri di individuazione dei destinatari:

- *Incidenza della valutazione della performance individuale 90%*
- *Incidenza della valutazione dell'esperienza professionale 10%*

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:

I risultati attesi sono quelli espressamente indicati nelle schede riportanti gli obiettivi gestionali settoriali ed intersettoriali approvate con delibera della Giunta Comunale n. 46/2023 che risultano pubblicate sul sito istituzionale del Comune - sezione *“Amministrazione Trasparente”*.

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

Per maggiore dettaglio si rimanda al testo del CCDI 2023/2025.