

*Comune di Melara*

*Provincia di Rovigo*

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
DEL VERBALE DI  
INTERPRETAZIONE AUTENTICA  
DEL CONTRATTO COLLETTIVO  
DECENTRATO  
INTEGRATIVO ANNO 2020**

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	23/06/2021	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2021 (parte economica)	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: dott. Giovanni Cirillo e dott. Matteo Melotti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP – UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie: CGIL FP	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<i>CCDI anno 2020 parte economica, sottoscritto il 30/11/2020: interpretazione autentica dell'articolo 3, in merito alla maggiorazione spettante ai sensi dell'art. 69 del CCNL 21 maggio 2018.</i>	
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Si. Parere n. 17 del 05/10/2021
		<b>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</b>
		<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> <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 2020 con deliberazione di Giunta n. 41 del 26/03/2020.</i>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<b>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)?</b> <i>Si. Con delibera di Giunta n. 5 del 16/01/2020 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza. (2020-2022).</i>
		<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs 33/2013?</b> <i>Si, per quanto di competenza.</i>
	<b>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</b> <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>	

## **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

Verbale di interpretazione autentica dell'art. 3 del CCDI 2019/2021 in merito alla maggiorazione spettante ai sensi dell'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018. Si intende che il 25% del personale, con arrotondamento per difetto, è destinatario della maggiorazione di cui al richiamato art. 69 del CCNL; in caso di parità di punteggio si tiene conto dell'esperienza professionale maturata, dal numero di anni e di mesi di permanenza nella stessa categoria e livello economico, in caso di ulteriore parità, si procederà sulla base dell'anzianità anagrafica.

## **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:

*maggiorazione prevista ai sensi dell'art. 69 del CCNL del 21 maggio 2018: € 299,01*

- 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:

*Nessuno*

- 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:

*Si tratta di una specifica maggiorazione prevista dal CCNL del 21 maggio 2018 e contenuta all'interno del CCDI sottoscritto il 30/11/2020. Sono stati chiariti i criteri per l'assegnazione.*

- 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):

*Non previsti*

**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 il verbale di interpretazione autentica sono stati chiariti i criteri per l'erogazione di una indennità prevista dal CCNL del 21 maggio 2018 e contenuta all'interno del CCDI sottoscritto il 30/11/2020.

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

//////