

COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO
(Provincia di Udine)

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2020**

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

PARTE I: La relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto 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		Preintesa: 23/10/2020 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		Anno/i ...2020.....
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott.ssa Luisa Cantarutti – Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP; CISL-FP; UIL-FPL; UGL; CISAL Enti Locali FVG; Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CGIL CISL UIL CISAL RSU del Comune Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa anno 2020 b) Progressione economiche orizzontali c) Modifica CCDI 2019/2021
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 12.11.2020
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	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 della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 10 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). Il Piano della Performance/piano della prestazione è stato inserito nel documento di programmazione del PEG 2020 (approvato con deliberazione GC n. 26 del 26.02.2020) ai sensi dell'art. 6 comma 2 della LR n. 16 /2010. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Sì: il piano ha formato allegato alla deliberazione GC n. 11 del 29.01.2020 "Adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione 2020-2022".

		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutti gli atti riferiti alla contrattazione decentrata integrativa, come disciplinato dal D.Lgs n. 33/2013; su tali adempimenti espleta il suo incarico di vigilanza l'OIV
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? I Comuni non sono destinatari diretti di quanto previsto dal citato art. 14, comma 6 (art. 16 del D.Lgs. n. 150/2009). La Relazione sulla prestazione prevista dall'art. 6 comma 2 lett. b) della LR 11/08/2010 n. 16 verrà adottata a consuntivo.”.
Eventuali osservazioni		

1.2 - 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

1.Indicazioni delle disposizioni generali propedeutiche all'adozione del CCDI 2020 :

atti di costituzione della Delegazione di parte pubblica e di parte sindacale; atto di approvazione del Piano degli obiettivi 2020; richiamo al CCDI normativo 2019-2021; provvedimento di indirizzo della Giunta comunale n. 115 del 07.10.2020;

In data 23.10.2020 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per la destinazione delle risorse anno 2020 e parziale modifica di parte normativa del CCDI 2019/2021 all'art. 20 lett. B), c), e), g).

Il Contratto Integrativo di riferimento ha approvato l'utilizzo delle risorse del fondo accessorie anno 2020 secondo i criteri di cui al citato CCDI.

La costituzione del fondo risorse decentrate è stata approvata con determinazione n. 144 del 18.02.2020 e n. 453 del 10.09.2020 di integrazione al fondo

2. Destinazione del Fondo parte stabile e parte variabile:

La parte stabile del fondo mantiene le voci di spesa vincolate (progressioni economiche in godimento).

In sede di contrattazione si definisce l'attivazione delle progressioni economiche orizzontali per l'annualità anno 2020, per 09 dipendenti pari al 50% del personale avente diritto a partecipare alla selezione entro i limiti di importo fissati dall'amministrazione comunale con deliberazione giunta n. 115/2020.

Le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 sono incrementate dalla residua somma delle risorse stabili dovuta ad economie e dalle risorse variabili, integrate per una quota di parte variabile spettante a personale assunto a tempo determinato. Esse vengono destinate alla produttività individuale. Si specifica che con nota regionale n. 7235 del 12.02.2020 è stato definito che il salario accessorio del personale degli enti del comparto non sconti nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016.

In merito a quanto indicato all'art. 32 comma 6 le indennità di cui agli art. 3,4,5,6,26 del CCRL 15.10.2018, vengono alimentate con fondi di bilancio, queste a seguito delle indicazioni impartite dalla delibera di G.C. 115/2020 vengono aumentate del 21% in maniera tale da modificare gli importi degli artt. succitati ed introdurre due nuove specifiche responsabilità.

Si prevede quindi, di modificare per l'anno 2020 le indennità sopraindicate compreso il compenso per il servizio esterno della polizia locale; riguardo le specifiche responsabilità vengono mantenute per stato civile anagrafe ed elettorale, ambiente, capo operaio, protezione civile e vengono aggiunte al servizio personale e finanziario.

Le indennità saranno così ripartite:

Art. 1 comma 6 preintesa	ISTITUTI CHE TROVANO FINANZIAMENTO NEL BILANCIO	
	Fondo risorse decentrate personale non dirigenziale	2020
	Indennità di qualifica cat. B	451,94
	Indennità maneggio valori	378,00
	Indennità di rischio	4.400,00
	Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile)	1.200,00
	Indennità specifiche responsabilità	4.000,00
	Indennità di disagio	
	Compenso messi notificatori	
	Altro	
	Nuovi istituti o istituti rivisti previsti dalla preintesa	
	Riposo compensativo per lavoro svolto in giornata festiva (art. 5)	400,00
	Indennità per particolari funzioni della protezione civile della regione	
	Indennità servizio esterno polizia locale (art. 26)	1.716,00
	Indennità di turno (art. 3)	9.000,00
	convenzione vigili	1.200,00
	Reperibilità (art. 4)	2.720,36
	Sub totale	21.046,53
	aumento del 21%	4.419,77
	Totale	25.466,30
	totale erogabile	0,00
	Salario aggiuntivo ex art. 70 C.C.R.L. 07/12/2006	0,00
	Lavoro straordinario	0,00
	Totale risorse	25.466,30

- b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 144 del 28.02.2020 è stato costituito il fondo e con determinazione n. 453 del 10.09.2020 è stato integrato per la quota variabile prevista

dall'art. 32 co. 3 lett. C), per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018.

Lo stanziamento complessivo del fondo a Bilancio 2020 è pari a € 102.507,14, di cui 59.507,14 di risorse stabili ed € 43.542,00 di risorse variabili, quest'ultime comprensive della quota integrativa.

L'amministrazione comunale:

- recepisce le indicazioni operative emanate dalla Direz. Centrale Funzione Pubblica e semplificazione, nota 7235 del 12.02.2020 dove viene stabilito che il salario accessorio per l'anno 2020 non sconta il limite del salario accessorio dell'anno 2016.

con deliberazione n. 115 del 07.10.2020, stabilisce di prevedere le progressioni orizzontali per l'anno 2020 nella somma massima di euro 5.000,00. Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dal CCDI accordo 2020 (art. 32 CCRL 15.10.2018) le somme destinate al Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa saranno così ripartite:

RISORSE STABILI	
Progressioni acquisite al 31.12.2019	€ 44.665,03
Quota destinata alle progressioni 2020	€ 5.000,00
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	€ 49.665,03
RISORSE VARIABILI	
Risparmi quota stabile non utilizzata	€ 9.842,11
Quota variabile	€ 43.542,00
Totale utilizzo per la produttività del personale	€ 53.384,11
TOTALE UTILIZZI FONDO	€ 103.049,14

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati. Modifica gli importi, per l'anno 2020, di cui all'art. 20 lettere b), c), e), g) del CCDI 2019/2021;

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di *meritocrazia* e *premiabilità* ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema permanente di Valutazione della produttività modificato da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 170 del 08.11.2019.

e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di *selettività delle progressioni economiche*

Sono state disposte progressioni economiche orizzontali fino ad un importo massimo di € 5.000,00

Le nuove progressioni economiche verranno attribuite nel rispetto del principio di selettività, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali

ed ai risultati individuali e collettivi; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii..

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n.150/2009 e dell'art. 6 della L.R. n. 16 del 11/08/2010

L'erogazione dei premi connessi legati alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati, in particolare nel Piano delle Risorse e degli Obiettivi per il 2020 approvato con deliberazione giuntale n. 26 del 26.02.2020.

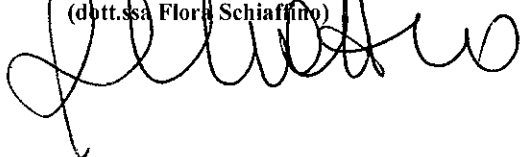
- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Con decorrenza dal 01.01.2019 tutte le indennità collegate a: reperibilità, attività prestate in giorno festivo, condizioni di lavoro (es. rischio, disagio, maneggio valori), servizio esterno polizia locale, le altre indennità previste dai previgenti CCRL non abrogate (es. indennità specifica, specifiche responsabilità, ecc.) nonché il salario aggiuntivo e il lavoro straordinario sono imputate a bilancio per espressa previsione del comma 6, dell'art. 32, del CCRL 2018.

Il comma 7, del menzionato art. 32, ha inoltre previsto che l'importo a bilancio stanziato per il finanziamento delle richiamate indennità, (con esclusione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario) possa essere incrementato fino alla percentuale massima del 25%, ove sussistano le capacità di bilancio e ci sia la volontà da parte dell'Ente.

San Giorgio di Nogaro, li 13.11.2020

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(dott.ssa Flora Schiaffino)



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. ssa Luisa Cantarutti

