

COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO
(Provincia di Udine)

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2022**

(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: 3.11.2022 Contratto decentrato 2022
Periodo temporale di vigenza		Anno...2022.....
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. Stefano Moro – 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: CISAL, CGIL-FP, UIL-FP, CISL-FP, RSU per il verbale di del 17.10.2022; CGIL – FP; RSU. Verbale del 03.11.2022
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022 b) Progressione economiche orizzontali
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 10.11.2022
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	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	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 2022/2024 (approvato con deliberazione GC n. 56 del 12.04.2022) ai sensi dell'art. 6 comma 2 della LR n. 16/2010 e nel PIAO 2022/2024 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 98 del 13.07.2022.

	retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? SI: il piano ha formato allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 61 del 29.04.2022 "Adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024" è confluito nel Piao 2022/2024 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 98 del 13.07.2022.
		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 2022:

atti di costituzione della Delegazione di parte pubblica e di parte sindacale; atto di approvazione del Piano degli obiettivi 2022; richiamo al CCDI normativo 2019-2021; provvedimento di indirizzo della deliberazione della Giunta comunale n. 139 del 29.09.2022;

In data 3.11.2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per la destinazione delle risorse anno 2022 ed è stata confermata anche per l'anno 2022 la 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 2022 secondo i criteri di cui al citato CCDI.

Si evidenzia che con deliberazione di Consiglio comunale n. 61 dell'11.08.2021 è stata conferita la funzione di polizia locale e di polizia locale amministrativa alla Comunità Riviera Friulana e con successivi atti il personale appartenente all'area di vigilanza urbana è stato trasferito alla Comunità Riviera Friulana con decorrenza 01.05.2022: conseguentemente il fondo risorse decentrate è stato decurtato sia nella parte stabile che nella parte variabile, per le quote corrispondenti ad 8/12 (per il periodo da maggio a dicembre 2022).

2. Destinazione del Fondo parte stabile e parte variabile:

La parte stabile del fondo alimenta 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 2022, per n° 7 (sette) dipendenti pari al 43,75% del personale avente diritto a partecipare alla selezione entro i limiti di importo fissati dall'Amministrazione comunale con deliberazione giunta n. 139/2022.

Le risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 sono incrementate dalla residua somma delle risorse stabili: esse vengono destinate alla produttività individuale.

Le risorse variabili sono inoltre incrementate della somma di € 5.541,90 per Incentivo funzioni tecniche (art. 113 D. Lgs. n. 50/2016) e di €. 16.000,00 per straordinari elettorali (art. 32 c. 3 lett. a)).

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. 139/2022 vengono aumentate del 21,69% in maniera tale da modificare gli importi degli artt. succitati ed introdurre due nuove specifiche responsabilità.

Si prevede quindi, di consolidare anche per l'anno 2022 le modifiche apportate nel 2020 alle 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, servizio personale e finanziario.

Istituti contrattuali applicati	Importo
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva	23.244,67
Progressioni economiche nella categoria	5.000,00
Altro (rup e straordinari elettorali)	21.541,80
Totale istituti fondo	49.786,47
Indennità di turno (art. 3) – per il periodo fino al 30/04	3.283,04
Indennità di reperibilità (art. 4)	2.800,00
Indennità di qualifica cat B	451,94
Indennità per specifiche responsabilità	4.000,00
Indennità per specifiche responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. civile)	1.200,00
Indennità di servizio esterno (Polizia locale) (art. 26) – per il periodo fino al 30/04	340,00
Indennità condizioni di lavoro maneggio valori (art. 6 c.1 lett. c)	380,00
Indennità condizioni di lavoro per rischio (art. 6 c.1 lett. b)	4.400,00
Indennità per riposo compensativo svolto in giornata festiva (art. 5)	400,00
Totale istituti che trovano finanziamento nel bilancio	17.254,98

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

Con determinazioni del Responsabile del servizio finanziario n. 325 del 26.06.2022 e n. 592 del 27.09.2022 (modifica) è stato costituito il fondo per l'anno 2022, per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018.

Lo stanziamento complessivo del fondo a Bilancio 2022 è pari a € 78.458,87, di cui € 55.213,81 di risorse stabili, € 23.244,67 di risorse variabili e € 21.541,90 di risorse variabili provenienti da altri enti.

L'Amministrazione comunale:

- con deliberazione n. 139 del 29.09.2022, stabilisce di prevedere le progressioni orizzontali per l'anno 2022 nella somma massima di euro 5.000,00. Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dal CCDI accordo 2022 (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 31.12.2021	€ 48.500,79
Quota destinata alle progressioni 2022	€ 5.000,00
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	€ 53.500,79
RISORSE VARIABILI	
Risparmi quota stabile non utilizzata	€ 1.713,02
Quota variabile	€ 23.244,67
Trattamenti economici per specifiche normative (straordinari elettorali, rup)	€ 21.541,90
Totale utilizzo per la produttività del personale	€ 46.499,59
TOTALE UTILIZZI FONDO	€ 100.000,38

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. Conferma la modifica anche per l'anno 2022 degli importi 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 premialità 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 approvato 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 2022 approvato con deliberazione giunta n. 56 del 12.04.2022.

- 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, Il 11.11.2022

**LA RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(dott.ssa Flora Schiaffino)**



**IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Stefano MORO**

