

COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO
(Provincia di Udine)

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto integrativo anno 2023**

(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: 30.11.2023 Contratto decentrato 2023
Periodo temporale di vigenza		Anno... 2023
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 del 30.11.2023: UIL-FP, CISL- FP CGIL – FP; RSU.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Destinazione Fondo per la contrattazione integrativa anno 2023 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 13.12.2023
	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 2023 (approvato con deliberazione GC n. 44 del 22.04.2023) ai sensi dell'art. 6 comma 2 della LR n. 16/2010 e nel PIAO 2023/2025 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 138 dell'11.10.2023.

	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? Sì: il piano ha formato allegato alla deliberazione di Giunta comunale n. 10 del 25.01.2023 "Adozione del piano triennale di prevenzione della corruzione 2023-2025" è confluito nel Piao 2023/2025 approvato con deliberazione di giunta comunale n. 138 dell'11.10.2023. 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 2023:

Atti di costituzione della Delegazione di parte pubblica e di parte sindacale; atto di approvazione del Piano degli obiettivi 2023; richiamo al CCDI normativo 2019-2021; provvedimento di indirizzo della deliberazione della Giunta comunale n. 168 del 29.11.2023;

In data 30.11.2023 è stata sottoscritta l'ipotesi di CCDI per la destinazione delle risorse anno 2023 ed è stata confermata anche per l'anno 2023 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 accessorie del fondo anno 2023 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.

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 2023, per n° 4 (quattro) dipendenti pari al 26,70% del personale avente diritto a partecipare alla selezione entro i limiti di importo fissati dall'Amministrazione comunale con deliberazione giunta n. 168/2023.

Le risorse variabili di cui all'art. 45 del CCRL 19.07.2023 sono incrementate dalla residua somma delle risorse stabili: esse vengono destinate alla produttività individuale.

Le risorse variabili sono inoltre incrementate della somma di € 21.210,56 per entrate tributarie, €16.270,33 per Incentivo funzioni tecniche e di €. 1.731,71 per incentivi servizi culturali (art. 45 c. 8 lett. a) CCRL 19.07.2023).

Si precisa che il CCRL vigente ha abrogato l'art. 32 comma 7 del CCRL 15.10.2018 il quale stabiliva che le indennità di cui agli art. 3,4,5,6,26 del CCRL 15.10.2018, alimentate con fondi di bilancio, potevano essere aumentate fino al 25% così come ha abrogato l'art. 17 comma 8 del CCRL 1.08.2002 che stabiliva l'obbligo di non superare la spesa storica riferita all'anno 1998 per il lavoro straordinario.

Si prevede quindi, di consolidare anche per l'anno 2023 le modifiche apportate nel 2020 alle indennità sopraindicate; 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	27.360,00
Incentivo <i>performance</i> individuale e collettiva una tantum	7.144,00
Progressioni economiche nella categoria	2.500,00
Altro (art. 45 c. 8 lett. a))	39.212,60
Totale istituti fondo	71.216,60
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 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 CCRL 2018)	4.400,00
Indennità per riposo compensativo svolto in giornata festiva (art. 5)	400,00
Totale istituti che trovano finanziamento nel bilancio	13.631,94

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. 768 del 3.11.2023 è stato costituito il fondo per l'anno 2023, per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19.07.2023.

Lo stanziamento complessivo del fondo a Bilancio 2023 è pari a € 127.777,59, di cui € 54.060,99 di risorse stabili, € 34.504,00 di risorse variabili e € 39.212,60 di risorse variabili derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale.

L'Amministrazione comunale:

- con deliberazione n. 168 del 29.11.2023, stabilisce di prevedere le progressioni orizzontali per l'anno 2023 nella somma massima di euro 2.500,00. Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dal CCDI accordo 2023 (art. 45 CCRL 19.07.2023) le somme destinate al Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa saranno così ripartite:

RISORSE STABILI	
Progressioni acquisite al 31.12.2022	€ 49.530,78
Quota destinata alle progressioni 2023	€ 2.500,00
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	€ 52.030,78
RISORSE VARIABILI	
Risparmi quota stabile non utilizzata	€ 2.030,21
Quota variabile (compresa variabile una tantum)	€ 34.504,00
Trattamenti economici per specifiche normative (rup e incentivi)	€ 39.212,60
Totale utilizzo per la produttività del personale	€ 75.746,81
TOTALE UTILIZZI FONDO	€ 127.777,59

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 2023 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 € 2.500,00

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 2023 approvato con deliberazione giuntale n. 44 del 22.04.2023 ed inserito nel PIAO 2023/2025 adottato con deliberazione della Giunta Comunale n. 138 dell'11.10.2023.

- 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), 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.

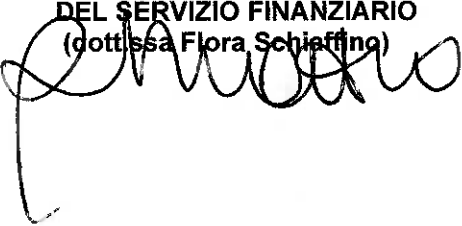
Il comma 7 art. 32 del CCRL 2018 il quale stabiliva che l'importo a bilancio stanziato per il finanziamento delle richiamate indennità, (con esclusione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario) poteva essere incrementato fino alla percentuale massima del 25%, è stato abrogato dal CCRL vigente.

E' stato abrogato anche il comma 8 art. 17 CCRL 1.08.2002 che fissava il limite storico di spesa relativo ai compensi per lavoro straordinario

Il CCRL 19.07.2023 consente l'aumento sia del salario accessorio a bilancio sia del fondo per lo straordinario ma solo con motivazione puntuale che giustifichi la maggiore spesa; per l'anno 2023 si è ritenuto di mantenere inalterate le indennità ed il fondo per lo straordinario.

San Giorgio di Nogaro, lì 13.12.2023

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



IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Stefano MORO

