



COMUNE DI PORPETTO

Provincia di Udine

via Udine, 42 – 33050 Porpetto
C.F. 81001090307 - P.IVA 01241100302

Relazione illustrativa Preintesa CCDI accordo anno 2022

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 24.11.2022 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		DAL 01.01.2022 AL 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica</u> Presidente: dott. Stefano Moro – Segretario Comunale <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> R.S.U. FP-CGIL, CISL-FPS, UIL-FPL, UGL, CSA E CISAL ENTI LOCALI F.V.G. <u>Firmatarie della preintesa:</u> R.S.U., FP-CGIL, CISL-FPS, CISAL ENTI LOCALI F.V.G. Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 38 del CCRL 15.10.2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo in data 06.11.2022
		non sono state inserite specifiche raccomandazioni
	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 prestazione 2022, previsto dall'art. 10 del D.Lgs.150/2009 e sm.i. e dall'art .38 della L.R. 18/2016,. Si. 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 è stat approvato con deliberazione di G.C. n. 27 del 20.04.2022 e poi confluito nel PIAO approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 03.08.2022.

	retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.lgs. 14 marzo 2013, n. 33. Sì. Il Piano per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza (P.T.P.C.T.) 2022/2024 è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 30 del 20.04.2022.
		È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ora sostituiti dagli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 33/013 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? Sì. 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 relativa all'anno 2022 verrà adottata a consuntivo.
Eventuali osservazioni =====		

MODULO 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e regionale –modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'accordo è strutturato in due parti: la I parte normativa e la II parte economica.
Gli articoli della parte normativa si strutturano in:

- Art. 1-2 Disposizioni generali riguardanti il quadro normativo, il campo di applicazione, la durata.
- Art. 3 Definizione modalità per la quantificazione delle risorse decentrate e per l'utilizzo delle risorse strabili e variabili.
- Art. 4 Vengono definiti i criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance e alla metodologia di valutazione.
- Art. 5 Richiamo ai criteri generali per la progressione economica all'interno della medesima categoria contrattuale.
- Art. 6 Viene confermata la disciplina come da CCDIA 2019, stipulato in data 11.12.2019, delle indennità e dei compensi attribuibili al personale dipendente, per l'esercizio delle proprie mansioni in turno, condizioni di rischio, di disagio, per il maneggio di valori, nell'ambito dei servizi associati, per specifiche responsabilità, per il servizio esterno per il personale della P.L., ai sensi dei vigenti CCCCRLL.
- Articolo 7 Disposizioni finali: disapplicazione del CCDI previgente e norma finale.

Nella II parte economica, vengono definiti:

- Art. 1 il totale delle risorse destinate al fondo per la contrattazione integrativa anno 2022
- Art. 2 la destinazione delle risorse del fondo sulla base di quanto definito dal CCRL vigente e dall'accordo annuale in corso di definizione.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Con determinazione del Responsabile del servizio finanziario n. 195 del 04.11.2022 è stato costituito il fondo 2022 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018.

Lo stanziamento complessivo del fondo è pari a € 28.746,32.- di cui 17.106,94 di risorse stabili ed € 11.639,38 di risorse variabili.

In sede di definizione delle direttive per la contrattazione decentrata integrativa 2022, l'Amministrazione comunale con deliberazione n.70 del 9 novembre 2022 forniva le seguenti indicazioni:

- a) Destinare la quota di € 2.770,00 di risorse stabili ancora disponibili per l'effettuazione di nuove progressioni economiche all'interno della categoria (orizzontali) a far data dal 01.01.2022;
- b) Destinare tutte le risorse variabili e quelle stabili che dovessero residuare dopo le progressioni orizzontali per il 2022 alla produttività e al miglioramento dei servizi;
- c) a seguito del superamento del limite al salario accessorio ex art. 23 del D.Lgs. 75/2017 ad opera degli obiettivi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli V.G. fissati dal 2021 dal modificato art. 22 della L.R. 18/2015, tutta la quota variabile, costituita ex art. 32, comma 1 del CCRL 2018, come ridefinito a seguito dell'interpretazione autentica fornita dalla Regione, è destinare alla produttività individuale del personale;
- d) di confermare tutti gli istituti giuridici ed economici previsti dal CCDIA 2019
- e) di attribuire i compensi previsti da specifiche disposizioni normative relative a:
 - incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per € 4.000,00 nel rispetto di quanto stabilito dal Regolamento all'uopo adottato con deliberazione di G.C. n. 77 del 18.10.2017;
 - incentivi per rilevazioni statistiche ("aspetti della vita quotidiana") per € 1.000,00;

Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dall'ipotesi di CCDI accordo anno 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 31.12.2019	€ 12.906,01
Quota destinata alle progressioni con decorrenza 01.01.2022 (G.C. 70/2022)	€ 2.770,00
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	€ 15.676,01
RISORSE VARIABILI	
Produttività del personale	€ 8.070,31
Incentivi funzioni tecniche (ex art. 113 D.Lgs. 50/2016)	€ 4.000,00
Incentivi all'UCC per rilevazioni statistiche su "Aspetti della vita quotidiana"	€ 1.000,00
Totale utilizzo risorse variabili	€ 13.070,31
TOTALE UTILIZZI FONDO	€ 28.746,32

C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità. Per la valutazione del personale si terrà conto dei criteri fissati dal "Sistema permanente di valutazione della performance" approvato dalla deliberazione giunta n. 6 del 20.01.2014.

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 € 2.770,00

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

Dalla sottoscrizione del contratto, non essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici piani finalizzati, ci si attende un incremento della produttività e un miglioramento delle prestazioni individuali del personale, correlate al raggiungimento degli obiettivi e degli standard stabiliti dal Sistema di valutazione della performance e dal Piano della Performance, di anno in anno approvato.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Con decorrenza dal 01.01.2018 tutte le indennità collegate a: turno, 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, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le necessarie risorse, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima del 25%.

L'Amministrazione comunale, con deliberazione di giunta n. 70/2022, ha stabilito di incrementare le risorse destinate a dette finalità, sulla base degli importi 2016 decurtati per il trasferimento di personale di polizia locale, alla Comunità Riviera Friulana dal 01.05.2022 nella percentuale massima del 25%, al fine di finanziare tutti gli istituti previsti dai vigenti contratti decentrati integrativi.

Porpetto, lì, 28.11.2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Stefano Moro