



Comune di Martignacco

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo di ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 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	19.12.2022
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">- Michelizza dott. Sandro – Presidente della delegazione di parte pubblica, Comune di Martignacco <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Presenti:</p> <p>CISAL rappresentata da Fabris Beppino in video conferenza</p> <p>RSU del comune</p> <ul style="list-style-type: none">- Feline Antonietta – presente all’incontro- Marzolini Andrea presente all’incontro <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Firmatarie:</p> <p>CISAL EELL FVG</p>
Soggetti destinatari	Personale dipendente del Comune di Martignacco
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 32 del CCRL 15.10.2018)

-Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	PARERE DEL REVISORE sulla costituzione dei fondi incentivante: in data 29.11.2022
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e art.39 della LR. 18/2016 è stato adottato con atto giuntale n. 54 del 24.05.2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2019/2021 previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con delibera della Giunta Comunale n. 51 del 28.04.2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (sezione Amministrazione Trasparente dei siti degli enti rappresentati)
	La Relazione della Performance per l'anno 2021 è stata validato dall'OIV* ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 08.04.2022	
Eventuali osservazioni 'L'OIV è stato nominato con deliberazione giuntale n. 135 del 20.12.2021 ed è disciplinato dalla normativa regionale di cui all'art. 6 comma 6 della L.R. 16/2010'		

I. 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata

In data 15 ottobre 2018 è stato sottoscritto il CCRL – Contratto collettivo di comparto del personale non dirigente triennio normativo ed economico 2016 – 2018, che in particolare ha ridefinito al Titolo VI il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto, sia nella costituzione, nell'alimentazione delle risorse e nell'utilizzo delle risorse.

L'art. 32 in particolare prevede l'attribuzione per ogni dipendente presente al 31 dicembre 2016 a tempo indeterminato di una quota di risorse stabili e una quota di risorse variabili, che variano a seconda della categoria. Sono previste inoltre forme di incremento di tali importi e di compensazione nel caso di trasferimento di personale e funzioni ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001.

A decorrere dall'anno 2021 con interpretazione autentica dell'art. 32 sottoscritta in data 30/09/2021 sono state rideterminate le quote di risorse variabili da assegnare per la costituzione del fondo 2021.

Per l'anno 2022 gli unici limiti di spesa di personale a cui l'Ente deve far riferimento sono:

- Rispettare il limite complessivo sulla spese di personale come previsto dalla nuova formulazione dell'art. 22 della L.R. 18/2015, come modificato con L.R. 20/2020 e quantificato con deliberazione della Giunta Regionale n. 1885 del 14.12.2020 e successiva 1871 del 08.12.2021; il limite è stato verificato con deliberazioni della giunta comunale n. 59 del 12.5.2022 per il triennio 2022/2024 in occasione della programmazione della spesa di personale;
- Il valore delle varie indennità ora imputate a bilancio non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016 per le medesime finalità, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% (art. 32, comma 7). Con deliberazione della Giunta Comunale n. 159 del 24.11.2022 è stato disposto l'incremento di tale limite per l'8% per consentire il permanere dell'organizzazione del lavoro con turni per il personale della Polizia Locale.

L'ambito di applicazione di contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo 2022 per il comune di Martignacco. E' stata definita una preintesa della durata di anni 1 in considerazione del prossimo avvio della nuova contrattazione di primo livello, con contenuti limitati alla destinazione delle risorse.

Gli istituti giuridici ed economici decorrono già dal 01.01.2022.

La preintesa di CCDI siglata in data 05.12.2022 prende atto:

- della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022, determinata tenendo conto in applicazione del CCRL 15.10.2018.
- della ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 32 comma 1 e comma 6 del CCRL.

La preintesa sull'CCDI siglata in data 5.12.2022 ha mantenuto tutti gli istituti contrattuali così come definiti nel contratto decentrato per l'anno 2021.

Per quanto concerne le limitazioni di cui all'art. 32 comma 6 – indennità finanziate a bilancio, è stato adeguato l'importo limite con un incremento dell'8% per consentire la corresponsione in particolare dell'indennità di turno per il servizio di vigilanza fino al 31.12.2022.

Nell'attribuzione delle indennità si è tenuto di quanto precedentemente contrattato nel CCDI sottoscritto per il 2021.

Le risorse del fondo incentivante per l'anno 2022 da destinare al personale del personale dipendente ammontano a:

Risorse CCRL 2018 art. 32 COMMA 1	€ 48.554,34
Risorse CCRL 2018 art. 32 COMMA 3	€ 18.752,00
Fondo incentivo D.LGS. 50/2016	€ 20.000,00
Straordinari nei limiti previsti per il 2018	€ 9.833,33
Indennità precedentemente finanziate a fondo ed ora a Bilancio CCRL 2018 art. 32 c. 6 (incrementate come da deliberazione della Giunta Comunale n. 103/2021)	€ 9.693,54
TOTALE DEI TRATTAMENTI ACCESSORI	€ 106.833,21

L'Ente ha provveduto alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 con determinazione n. 477 del 29.11.2022, sul quale il revisore ha espresso il suo parere in data 18393 del 29.11.2022, con nota registrata al prot. n. 18393/29.11.2022.

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

Il CCDI, ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCRL, destina le risorse stabili per gli importi relativi alle progressioni economiche mentre la parte variabile per la produttività. In applicazione del disposto dell'art. 32 c. 6 del nuovo CCRL le indennità, gli straordinari e il salario aggiuntivo vengono dal 2018 imputati a bilancio. In rispetto del nuovo limite imposto dall'art. 32 comma 7 del CCRL l'importo annuo destinato al finanziamento a bilancio delle indennità, ad eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non superano l'importo stanziato nell'anno 2016. Tale importo può essere incrementato fino al 25%. La Giunta Comunale con la deliberazione n. 159 del 24.11.2022 ha incrementato tale stanziamento per un importo pari all'8%. Si prende atto, comunque, che resta ancora in vigore l'art. 17 del CCRL 2002, che stabilisce ancora il limite delle risorse finanziarie per il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario nell'importo destinato nell'anno 1998.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Dalla data di sottoscrizione del CCDIT cessano di produrre effetti le parti in contrasto dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi. L'art. 4 della preintesa dispone altresì che nel caso di entrata in vigore di un nuovo contratto regionale le eventuali disposizioni incompatibili con lo stesso sono immediatamente disapplicate e, qualora non necessitino di negoziazione, sostituite dalle nuove disposizioni.

Nella preintesa sottoscritta in data 05.12.2022 si dispone che tutte disposizioni presenti nei precedenti contratti integrativi non previste nella nuova preintesa mantengano la loro efficacia;

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

La preintesa sottoscritta in data 05.12.2022 prevede lo stanziamento di € 5.500,00 per le nuove progressioni economiche rispetto a quelle già assegnate.

Si ricorda comunque che il sistema delle progressioni è legato a principi di merito, limitatezza e selettività, ed è stato validato dall'Organismo Individuale di Valutazione.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

L'attribuzione di forme di incentivazioni al personale (performance) nonché di progressioni economiche all'interno della categoria verranno riconosciute nel rispetto del principio della premialità e della selettività e gli Ente si atterrano a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente che prevede un'unica scheda di valutazione. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance prevede che siano oggetto di valutazione le prestazioni avendo a riguardo al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo individuale assicurato alla prestazione del servizio di appartenenza e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

L'introduzione del ciclo della performance dal 2012 ha generato l'avvio di un processo per affinare la consapevolezza della necessità di un lavoro per obiettivi all'interno delle Amministrazioni. Rispetto agli anni precedenti la nuova modalità di determinazione del complesso delle risorse da destinare all'incentivazione della produttività, mette a disposizione delle amministrazioni risorse utili per garantire una politica di premialità efficace e volta a valorizzare il singolo dipendente. Si evidenzia comunque negli ultimi anni un sostanziale raggiungimento dei risultati preventivati anche attraverso il coinvolgimento del personale dipendente nelle fasi di predisposizione del Piano delle Performance.

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

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo di produttività, in applicazione dell'art. 32 comma 2 del CCRL 15.10.2018 delle disposizioni dei contratti collettivi regionali vigenti nel Comparto Unico FVG, e del CCDIT è stato definitivamente quantificato nei seguenti importi:

1) Situazione del personale in servizio al 31.12.2016

N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse stabili	
14	B	1.016,00	14.224,00
9	C	1.177,00	10.593,00
5	D	2.271,00	11.355,00
	PLS	1.012,00	0,00
3	PLA	1.124,00	3.372,00
1	PLB	1.944,00	1.944,00
Totale			41.488,00

2) Incrementi di cui all'art. 32 comma 3 lett. d) del CCRL

Importo delle retribuzioni individuali di anzianità, del maturato economico

E degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in

Servizio dal 1.1.2017 e con decorrenza dal 1 gennaio successivo

Alla cessazione

€ 5.889,34

3) incrementi di cui all'art. 32 comma 8 – aumento della dotazione organica

dal 1.1.2017

n. 1 unità cat. C

€ 1.177,00

TOTALE risorse stabili € 48.554,34

4) incrementi e decrementi delle risorse a seguito di trasferimento di personale art. 32 comma 9 e 10

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di servizi unitamente ad unità di personale ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano gli stessi per una quota di risorse stabili e variabili in relazione alle unità di personale trasferito.

Questo ente non ha operato trasferimenti di servizi e personale.

RISORSE VARIABILI – che finanzieranno la produttività del personale

Art. 32 comma 1 CCRL 15.10.2018 con riferimento alle unità presenti al 31.12.2016

N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente - risorse VARIABILI	
14	B	586,00	8.204,00
9	C	586,00	5.274,00
5	D	586,00	2.930,00
3	PLA	586,00	1.758,00
1	PLB	586,00	586,00

TOTALE risorse variabili € 18.752,00

Decurtazioni del fondo

A norma di quanto stabilito dalla nuova formulazione dell'art. 22 della L.R. 18/2015, così come modificato dalla L.R. 20/2020 l'unico limite alla spesa di personale dal 2021 è quello definito con la deliberazione della Giunta Regionale 1885 del 14.12.2020 e la successiva 1871 del 2.12.2021.

VOCI ACCESSORIE 2021 non rientranti nel fondo art. 32 c. 1 CCRL 15.10.2018

Indennità artt. 3,4,5,624 e 26 CCRL 15.10.2018 – LIMITE DI CUI ALL'ART. 32 C.7 – così come integrato con deliberazione della Giunta	9.693,54
--	----------

Comunale 159/2022	
Lavoro straordinario	9.833,33

Per gli oneri di cui all'art. 32 comma 6 – così come limitati al comma 7 dello stesso articolo l'Amministrazione ha utilizzato la facoltà di incrementare le risorse nell'importo massimo del 25%

Incrementi di cui all'art. 32 comma 3 lettera a)

Risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni.

Sono previsti nella voce unicamente gli incentivi per le funzioni tecniche di lavori e forniture previsti dall'art. 113 del D.Lgs. 50/2016 per un importo stimato di € 20.000,00.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione 1 – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal contratto integrativo sottoposto a certificazione:

Non sono soggette a contrattazione ma si prende atto dei seguenti importi:

LAVORO STRAORDINARIO € 9.833,33

Incentivi per funzioni tecniche di cui al D.Lgs. 50/2016 – art. 113 € 20.000,00

Sezione II - Destinazioni specificatamente regolate dal contratto

DESCRIZIONE	2020
PROGRESSIONI ORIZZONTALI già assegnate nei precedenti esercizi	33.626,89
PROGRESSIONI da assegnare nel 2020 sulla base del vigente sistema di valutazione e con riferimento alle valutazioni per il 2019	5.500,00
PRODUTTIVITA' COLLETTIVA da assegnare sulla base del vigente sistema di valutazione	28.179,45
Indennità artt. 3,4,5,624 e 26 CCRL 15.10.2018	9.693,54
TOTALE UTILIZZO	76.999,88

Sezione III - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 47.794,02 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa – ex art. 32 CCRL 2018 a €. 39.126,89. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

E' prevista la distribuzione delle risorse variabili (così detta produttività collettiva) sulla base di valutazioni effettuate con le modalità previste dal sistema permanente di valutazione in vigore presso l'ente nel 2022.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Per l'anno in corso è prevista l'effettuazione di progressioni orizzontali sulla base del vigente sistema di valutazione e con riferimento alle valutazioni attribuite per l'anno 2021.

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa a confronto con i corrispondenti trattamenti nell'anno precedente

Utilizzi Fondo risorse umane Anno 2021		Utilizzi Fondo risorse umane anno 2022	
Progressioni economiche già in essere	33.479,36	Progressioni economiche già in essere	33.626,89
Nuove progressioni da effettuare	5.200,00	Nuove progressioni da effettuare nel 2022	5.500,00
	38.679,36		39.126,89
Turno condizioni di lavoro e indennità varie	11.219,38	Turno condizioni di lavoro e indennità varie	9.693,54
Straordinario	9.833,33	Straordinario	9.833,33
Risorse variabili distribuite sulla base del sistema di valutazione	27.866,66	Risorse variabili distribuite sulla base del sistema di valutazione	28.179,45
	87.598,73		86.833,21

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate agli appositi capitoli delle spese di personale e la verifica tra sistema contabile e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del Fondo dell'anno 2022

Gli stanziamenti del fondo per lo sviluppo delle risorse umane consentono il rispetto del limite complessivo della spesa di personale come previsto dalla L.R. 18/2015 e dalla deliberazione della Giunta Regionale 1885/2021 e successiva 1871/2021, come di seguito indicato:

ENTRATE	2022	2023	2024
TITOLO 1	2.167.000,00	2.193.600,00	2.183.100,00
TITOLO 2	2.467.262,81	2.215.167,30	2.153.089,59
TITOLO 3	1.071.642,00	1.064.779,08	1.059.779,08
	5.705.904,81	5.473.546,38	5.395.968,67
Fondo sval crediti	101.819,75	90.783,18	90.783,18
rimborso quota oneri segretario	-25.000,00	-40.000,00	-40.000,00
Rimborso quota oneri capovigile	-45.000,00	-40.000,00	-40.000,00

Totale entrate comunali	5.737.724,56	5.484.329,56	5.406.751,85
Entrate tariffa rifiuti al netto del fondo sval crediti e IVA - PEF 2020	651.967,11	651.967,11	651.967,11
Totale	6.389.691,67	6.136.296,67	6.058.718,96
	2022	2023	2024
Spesa di personale mac.1	1.452.863,71	1.421.194,36	1.419.260,33
quota a carico di Ragogna	-25.000,00	-40.000,00	-40.000,00
Quota a carico di Pasian di p	-45.000,00	-40.000,00	-40.000,00
Quota rimborsata a Pasian per personale amministrativo	8.500,00	8.500,00	8.500,00
Collaborazioni professionali	30.030,00	25.030,00	25.030,00
Totale	1.421.393,71	1.374.724,36	1.372.790,33

Valore soglia raggiunto	22,24510639	22,40315998	22,65809553
-------------------------	-------------	-------------	-------------

Valore soglia massimo 27,20

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione è impegnato nei capitoli di spesa del personale dei vari settori.

Martignacco, lì 22 dicembre 2022

IL SEGRETARIO COMUNALE
Michelizza dott. Sandro

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA
E TRIBUTI
Sandra BURBA