



COMUNE DI PREMARIACCO

Provincia di Udine

Contratto collettivo decentrato integrativo, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. **Relazione illustrativa**

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Data verbali di preintesa: 16.12.2021
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale dott.ssa Maria Concetta Monetti Altri Componenti: // Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali ,UGL, CISAL EE.LL. FVG Firmatarie della preintesa: RSU, CGIL-FP, CISL FP, CISAL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022;
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? Verrà allegata al momento dell'acquisizione, a seguito della presente relazione
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli Come da certificazione che verrà allegata

	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? Il Piano delle Prestazioni 2022/2024 è stato approvato con delibera di G.C. n. 97 del 16.08.2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? (ora art. 10 del D.Lgs. 33/2013) Il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità, annesso al Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022-2024 è stato approvato con delibera di G.C. n. 47 del 27.04.2022 e modificato con delibera di G.C. n. 82 del 22.06.2022.
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? (ora art. 10 del D.Lgs. 33/2013) Riguardo all’obbligo di cui al comma 6, il Programma triennale per la trasparenza e la Relazione sulla performance non sono stati presentati ad associazioni di consumatori o utenti, a centri di ricerca e a altri osservatori qualificati. Riguardo all’obbligo di cui al comma 8, nella sezione «Amministrazione trasparente» del sito internet del Comune risultano pubblicati: a) il Programma triennale per la trasparenza 2022/2024; b) Le relazioni annuali del responsabile della prevenzione della corruzione 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 c) i Piani delle Prestazioni 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022 e le Relazioni sulle prestazioni 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 d) i nominativi ed i curricula dei componenti l’organismo indipendente di valutazione; e) i curricula e i compensi dei soggetti di cui all'articolo 15, comma 1, nonché i curricula dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo. Non risulta pubblicata la relazione sulla prestazione 2021, in quanto non ancora approvata dalla Giunta Comunale.
		La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La relazione sulla prestazione a consuntivo del 2021 non è stata ancora redatta.
Eventuali osservazioni =====		

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

L'accordo rientra nella tipologia dei contratti integrativi economici.

Risorse decentrate:

Le risorse decentrate 2022, dopo il finanziamento delle progressioni orizzontali già attribuite, vengono destinate per € 2.900,00 ad ulteriori progressioni orizzontali e per la rimanente parte all'incentivazione della produttività del personale sulla base della procedura valutativa della performance vigente.

Indennità:

Sono confermate le indennità vigenti nel 2021.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Parte stabile:

- Progressioni orizzontali già attribuite	€ 11.637,11
- Progressioni economiche da assegnare 2021	€ 1.900,00
- Progressioni economiche da assegnare 2022	€ 2.900,00
- Produttività collettiva e individuale	€ 2.364,70
Totale	€ 18.801,81

Parte variabile:

- Produttività	€ 7.032,00
- altre voci	€ 0,00
Totale	€ 7.032,00

Oltre a tali voci inerenti il fondo risorse decentrate, sono ora finanziate a bilancio le seguenti indennità, confermate o definite dal contratto integrativo o dal CCRL, come sopra indicato:

- indennità per personale cat. A e B, per 4 dipendenti	€ 322,80
- compensi per specifiche responsabilità	€ 600,00
- indennità per attività esposte a rischi (art. 6 CCRL 15.10.2018)	€ 1.050,00
- indennità per attività disagiate (art. 6 CCRL 15.10.2018)	€ 300,00
- indennità di maneggio valori (art. 6 CCRL 15.10.2018)	€ 800,00
Totale	€ 3.072,80

Si dà atto che il totale delle indennità di cui sopra rispetta il limite previsto dall'art. 32 del CCRL 15.10.2018 delle indennità attribuite nel 2016 (€3.003,51), in quanto l'incremento è del 2,31%, inferiore al 25%.

L'incremento è dovuto esclusivamente all'incremento di una unità di operaio specializzato-autista scuolabus cat. B, a seguito della scelta di gestione in economia del servizio trasporto scolastico a partire dall'anno 2020.

C) effetti abrogativi impliciti

Nessuno.

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

E' prevista la liquidazione della produttività collettiva.

Per la liquidazione di detta produttività l'ente si è dotato di un sistema di valutazione delle performance, approvato con delibera di G.C. n. 101 del 25.07.2018.

Gli obiettivi sono definiti nel Piano delle Prestazioni previsto dall'art. 6 della L.R. 16/2010.

In base al vigente sistema di valutazione della performance, a cui si rimanda per la definizione dei criteri, delle modalità della valutazione individuale, *“Gli obiettivi operativi di dettaglio finalizzati al raggiungimento degli obiettivi di area/unità organizzativa del Piano Esecutivo di Gestione sono individuati dal responsabile di Posizione Organizzativa nell'ambito di quelli a lui affidati e sono assegnati a gruppi di dipendenti o a singoli.”*

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il verbale di contrattazione prevede nuove progressioni economiche, finanziate per € 2.900,00.

Con delibera di G.C. n. 143 del 07.12.2022 sono state definite le direttive alla delegazione trattante di parte pubblica, stabilendo di destinare le risorse decentrate, come di seguito indicato:

- “di destinare la somma di euro 2.900,00 alle progressioni economiche orizzontali, stabilendo di disporre una progressione economica per la categoria B, due progressioni economiche per la categoria C e una progressione

economica per la categoria D, da attribuire secondo il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance;”

Con delibera di G. C. n. 155 del 19.12.2018 erano stati definiti ulteriori criteri di ordinamento delle graduatorie per le progressioni economiche, ai sensi del sistema di misurazione e valutazione delle performance approvato con delibera di G.C. n. 101 del 25.07.2018, applicabili anche alle progressioni 2022.

La selezione pertanto sarà pertanto effettuata in base al sistema di valutazione del personale, e in caso di parità applicando gli ulteriori criteri definiti dalla G.C. di cui sopra.

Dato atto che ai sensi del vigente sistema di valutazione del personale tra i requisiti necessari per l'ammissione alla selezione vi è il possesso di due anni di anzianità nella posizione economica rivestita all'interno della categoria economica, maturati al giorno precedente la data di decorrenza della progressione economica, presso il Comune di Premariacco.

Il personale che può accedere alle progressioni orizzontali è il seguente:

Categoria	N. dipendenti Al 01.01.2022	N. dipendenti aventi i requisiti per accedere alla selezione	N. progressioni previste
Cat. A	0	0	0
Cat. B	5	2	1
Cat. C	6	4	2
Cat. D	1	1	1
Totale	12	7	4

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto, ci si attende un incremento della produttività del personale, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla premialità e pertanto al raggiungimento di obiettivi di produttività previsti nel piano delle prestazioni, nonché il riconoscimento delle precedenti positive valutazione tramite l'istituto delle progressioni orizzontali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Premariacco, 21.12.2022

Il segretario comunale
dott.ssa Maria Concetta Monetti
(documento firmato digitalmente)