



Comune di Talmassons

Provincia di Udine

Ufficio Ragioneria

COMUNE DI TALMASSONS

Provincia di UDINE

Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo anno 2019 - 2021

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ai sensi dell'art. 6, co. 5 del CCRL
7.12.2006)

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 preitensa		11.04.2019 - 30.05.2019 – 28.11.2019
Periodo temporale di vigenza		2019 - 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – TPO area Finanziaria RAG. Prampero Tiziana Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP - CISL FP - CISAL Enti Locali FVG - UIL FPL - UGL EELL - Organizzazioni sindacali firmatarie: CISAL EELL FVG – CISL FP
Soggetti destinatari		Personale non dirigente del Comune di Talmassons.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Applicazione istituti giuridici ed economici nuovo CCRL 15.10.2018 b) Criteri per la destinazione delle risorse per il finanziamento del trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2019 c) utilizzo delle risorse del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività d) utilizzo delle risorse di bilancio 2019 destinate al trattamento accessorio del personale dipendente
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? E' stata inviata la relazione illustrativa ai fini del rilascio del relativo parere con nota ns. prot. nr. del XX.12.2019
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. NESSUN RILIEVO
	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 Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 87 del 14.05.2019 È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il piano triennale della trasparenza e dell'integrità per il triennio 2018-2020 è stato approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 35 del 07.02.2019

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:</p> <p>co. 6</p> <p>Ogni amministrazione presenta il Piano e la Relazione sulla performance di cui all'articolo 10 comma 1, lettere a) e b), alle associazioni di consumatori o utenti, ai centri di ricerca e a ogni altro osservatore qualificato, nell'ambito di apposite giornate della trasparenza senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica</p> <p>co. 8</p> <p>a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;</p> <p>b) il Piano della Performance e la Relazione di cui all'articolo 10;</p> <p>c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;</p> <p>d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;</p> <p>e) i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione e del Responsabile delle funzioni di misurazione della performance di cui all'articolo 14;</p> <p>f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;</p> <p>g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;</p> <p>h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;</p> <p>i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.</p> <p style="text-align: right;">Attestazione OIV obblighi di trasparenza acquisita al ns. 9173 del 30.04.2019</p>
<p>Linee di indirizzo: La Giunta Comunale ha dettato preventive linee di indirizzo al Presidente della Delegazione trattante con atto 192 del 21.11.2019</p>		
<p>Eventuali osservazioni: In data 15.10.2018 è stato stipulato, in via definitiva, il contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione FVG per il triennio 2016-2018, certificato positivamente con raccomandazioni dalla Corte dei Conti con delibera n. 47/2018.</p> <p>Nel rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione, è stato COSTITUITO il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata ai sensi dell'art. 32 del CCRL con determinazione nr. 110 del 11.04.2019 corredata dal PARERE FAVOREVOLE dell'organo di revisione acquisito al ns. prot. 2736 del 17.04.2019 e, successivamente, formulata la PREINTESA dd. 11.04.2019, 30.05.2019 e 28.11.2019.</p>		

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in relazione al CCRL 15.10.2018:

Il Contratto Integrativo di cui ai protocolli d'intesa del 11.04.2019, 30.05.2019 e 28.11.2019 prevedono:

1. Il contratto integrativo aziendale si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Talmassons (TIT. I art. 1);
2. Ha validità triennale 2019 – 2021 (TIT. I art. 2 – 1' co.);
3. Gli istituti giuridici ed economici del CCRL decorrono dal 01.01.2018 (TIT. I art. 2 - 2' co.); il presente contratto ha validità per l'anno 2019 (CCDIA 11.04.2019); i criteri generali per l'individuazione delle figure professionali cui attribuire l'indennità "extra Fondo" per l'anno 2018 sono le medesime che per l'anno 2019;
4. Il CCDIA sostituisce tutti i precedenti CCDIA precedentemente stipulati (TIT. I art. 2 – 6' co) mentre conservano la propria efficacia le disposizioni contenute in precedenti CCDIA per le sole materie non disciplinate dal CCDIA 2019 (art. 29 CCDIA Norme finali)
5. Sono state calendarizzate le procedure per la sottoscrizione degli accordi (TIT. I art. 3):
 - Entro il MESE DI GENNAIO l'ente invia alle componenti sindacali la determinazione di costituzione del Fondo e la proposta datoriale di ripartizione dello stesso;
 - Entro il MESE DI MARZO la Delegazione Trattante di Parte Pubblica convoca le componenti sindacali per l'avvio della contrattazione sull'utilizzo delle risorse del Fondo;
 - Entro 30gg dall'approvazione del Bilancio di Previsione, qualora siano state inserite ulteriori risorse variabili integrative del Fondo, l'Ente convoca le componenti sindacali per definirne l'utilizzo
6. Sono stati definiti i Servizi Pubblici essenziali in occasione degli scioperi (TIT. II art. 4)
7. Relazioni Sindacali (TIT. III art. 5)
8. Criteri Generali relativi ai sistemi di incentivazione del personale e della ripartizione delle risorse finanziarie (TIT. IV) come segue:
 - A. Destinazione del Fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2018 secondo i seguenti criteri (art. 6 1' co):
 - a) Progressioni orizzontali:
 - annualmente, **in base alle risorse stabili disponibili**, viene definita una quota per finanziare le nuove progressioni orizzontali
 - per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la **valutazione dell'anno precedente** a quello di decorrenza della progressione stessa;
 - la progressione economica **decorre dal 01.01.dell'anno di riferimento**
 - b) Produttività:
 - alla quale è destinata la quota residuale, dopo aver finanziato le progressioni economiche orizzontali
 - B. Indennità (art. 7)

- Tutte le indennità sono erogate in base **all'effettiva prestazione resa (art. 7co. 1)**, ai soli giorni di effettivo utilizzo e tenuto conto della decorrenza degli atti di nomina e/o di attribuzione (punto 3 CCDIA 28.11.2019);
- sono erogate **interamente** anche al personale a tempo determinato e al personale part time (art. 7 co. 2)
- sono **cumulabili tra loro** se non diversamente indicato (art. 7 co. 4)
- erogate il **mese successivo** alla prestazione resa (art. 7 co. 5)
- le eventuali **rimanenze** degli importi attribuiti per il pagamento delle indennità andranno a finanziare le condizioni di lavoro che **comportano rischio** (punto 5 CCDIA 28.11.2019);

9. I Dirigenti/Titolari di posizione organizzativa, dopo aver individuato i destinatari delle singole indennità verificando in capo agli stessi i requisiti richiesti, comunicano i loro nominativi (art. 8 CCDIA):

- all'ufficio personale
- ne danno comunicazione alle OOSS e RSU

10. i Regolamenti che disciplinano

- a) le progressioni orizzontali
- b) la produttività collettiva
- c) il conferimento di posizioni organizzative

sono materia di **informazione preventiva** e prevedono pertanto l'avvio delle relazioni sindacali previste dagli artt.li 34-35-36 del CCRL 2018 (art. 9 CCDIA 1' co)

11. E' prevista la seguente tempistica in materia di valutazione del personale dipendente (art. 9 4' 5' co. CCDIA):

- 1) cadenza annuale
- 2) entro il MESE DI FEBBRAIO valutazioni dell'anno precedente
- 3) entro il MESE DI MAGGIO erogazione di produttività e progressioni orizzontali

Per partecipare alla progressione economica orizzontale il dipendente (art. 9 6 co. CCDIA) deve:

- A. prestare servizio in un *ente pubblico* da almeno 3 anni *lavorativi*;
- B. e/o non aver beneficiato di una PEO almeno da 2 anni dall'anno di riferimento

Il dipendente non può accedere alla selezione per l'attribuzione della PEO, oltreché per quanto previsto dall'art. 9 co. 6 del CCDIA, anche per:

- a) aver subito un procedimento disciplinare superiore alla censura (rimprovero scritto) se non trascorsi almeno 2 anni solari dal provvedimento

Le valutazioni devono essere esposte in apposita bacheca accessibile a tutti (art. 9 co. 8 CCDIA)

12. Il collegamento tra LIVELLI di PRODUTTIVITA' e TRATTAMENTI ECONOMICI ACCESSORI avviene (art. 11 co. 1):

- in modo da garantire la possibilità di "correzioni" in itinere;
- a consuntivo in tempi certi e definiti tali da consentire la possibilità di contraddittorio e la possibilità di recupero di eventuali obiettivi non raggiunti nei periodi successivi se compatibili con gli obiettivi stessi;

13. Ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge (es. incentivi per progettazioni interne) saranno, per pari importo, ridotte le quote economiche derivanti dalla produttività collettiva ed individuale (art. 11 co. 2 CCDIA)

C. ORARIO DI LAVORO

1. Lavoro straordinario (art. 15 2' co CCDIA)

I risparmi sul lavoro straordinario accertati a consuntivo confluiscono nell'avanzo di amministrazione

2. Banca delle ore (art. 16 co. 2 CCDIA)

Nella Banca delle ore confluiscono, **su richiesta del dipendente**, le ore di lavoro effettuate, previamente autorizzate, entro i limiti e le reali disponibilità delle risorse destinate allo specifico Fondo

Il numero che ciascun dipendente può destinare alla banca delle ore non può essere superiore alle 50 ore e comunque non superiore al numero delle ore autorizzabili come comunicato per iscritto dall'ufficio personale a ciascun TPO (in sede di assegnazione del budget)

Il dipendente **ha facoltà di chiedere** (art. 16 co. 3 CCDIA):

- a) che le ore confluite nella banca dati vengano retribuite;
- b) che vengano riconosciuti pari riposi compensativi, con pagamento delle sole maggiorazioni entro il mese successivo alla prestazione lavorativa (art. 16 co. 6 CCDIA)

Il lavoratore deve comunicare all'ufficio personale la propria scelta **entro il mese di dicembre** di ciascun anno; in difetto di comunicazione le ore verranno retribuite la prima busta paga utile;

Le ore accantonate in banca dati e richieste (max entro dicembre) a recupero devono essere utilizzate entro l'anno successivo a quello di maturazione

Le ore accantonate sono evidenziate mensilmente nella busta paga

D. FORMAZIONE IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

1. Sviluppo delle attività formative (Art. 18 CCDIA)

Nel rispetto del CCRL 07.12.2006 art. 79, entro il mese di FEBBRAIO di ogni anno il Comune di Talmassons convoca la componente sindacale per dare informazione sui programmi annuali e pluriennali delle attività di formazione professionale, riqualificazione ed aggiornamento del personale (art. 18 1' co. CCDIA) con le seguenti priorità (art. 18 co. 4 CCDIA):

- i. obbligatorietà prevista da specifiche disposizioni di legge;
- ii. coordinamento con il programma regionale delle iniziative per la formazione ed aggiornamento del personale del Comparto Unico
- iii. equo accesso per tutti i dipendenti al sistema formativo

Le parti convengono sull'esigenza, attraverso la CCDIA, di un significativo incremento dei finanziamenti già esistenti da destinare alla formazione (ART. 18 co. 2 CCDIA)

2. Previdenza complementare (Art. 20)

Stipula idonea polizza assicurativa e previdenza complementare a favore del personale della polizia locale, previa adozione di apposito regolamento (art. 20 1' co. CCDIA)

Rischi coperti (art. 20 2' co. CCDIA)

Finanziamento con utilizzo delle risorse a destinazione vincolata rinvenibili direttamente dall'art. 208 del C.d.S. (3' co. CCDIA)

E) ULTERIORI NORME FINALI

1. Assicurazioni (art. 21 CCDIA)

Annualmente informazione alle RSU polizza stipulate a favore personale dipendente

2. Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori (art. 22 1' co. CCDIA e art. 64 CCRL 01.08.2002)

- Annualmente, in sede di CCDIA, viene destinata, a titolo di incentivo ai messi notificatori (art. 64 CCRL 01.08.2002), una quota del rimborso spese a carico degli enti terzi per ogni notificazione di atti di altre amministrazioni
- l'onere è a carico del Bilancio degli Enti (art. 22 2' co. CCDIA)

3. Buoni pasto

- Valore del buono pasto € 7,00 (sette) con le modalità previste dal D.LGS. 122/2017 ed ai fini di quanto previsto dall'art. 51 co. 2 lett. c) del TUIR 917/1986 e s.m.i.
- Prolungamento dell'orario
- Lavoratore turnista

4. Prestazioni pagate da terzi in materia di sicurezza e di polizia stradale per iniziative di carattere privato (art. 24 CCDIA e art. 22 D.L. 50/2017)

- Interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento (1' co. CCDIA)
- Compenso aggiuntivo pari al 100% della retribuzione del compenso straordinario della fascia oraria prevista (art. 24 2' co. CCDIA)
- La maggiorazione di cui al comma precedente è pari al 100% dell'ora maggiorata del:
 - ✓ 15% per il lavoro straordinario diurno
 - ✓ 30% per lavoro straordinario prestato nei giorni festivi o in orario notturno (dalle ore 22,00 alle ore 6 del giorno successivo)
 - ✓ 50% per il lavoro straordinario prestato in orario notturno e festivo

5. Utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada (art. 25 CCDIA)

I proventi delle sanzioni pecuniarie riscosse dal Comune, nella quota da questi determinata ai sensi dell'art. 208 co. 4 lett. c) e 5 del D.LGS. 285/1992 e s.m.i., sono destinati alle seguenti finalità a favore del personale:

- a) Contributi datoriali al Fondo di previdenza complementare PERSEO-SIRIO
- b) Finalità assistenziali, nell'ambito delle misure del welfare integrativo
- c) Incentivi monetari collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale

6. Piani di Razionalizzazione (art. 26 CCDIA)

- ✓ Valutazione annuale di proposte di piani di razionalizzazione della spesa ai fini dell'incremento del Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività

7. Telelavoro (Art. 27 CCDIA e Art. 7 CCRL 06.05.2008)

- ✓ Ove Necessario o possibile

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

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 vengono destinate sulla base dei seguenti criteri:

CATEGORIE	IMPORTO DESTINATO
CAT. B	€ 723,80
CAT. C	€ 2.010,73
CAT. D	€ 2.627,17
CAT. PLA	€ 1.079,83
TOTALE	€ 6.441,53

Criteri di remunerazione: La valutazione per la PEO a decorrere dal 01.01.2019 verrà effettuata sulla base della metodologia indicata nella Sezione Valutazione per le progressioni economiche del CCDI Aziendale sottoscritto in data 09 agosto 2004.

**PROGETTI PREVISTI NEL PIANO DELLE PERFORMANCE
E PRODUTTIVITA' INDIVIDUALE IN BASE ALLE VALUTAZIONI**

– *Descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:*

✓ **Area Tecnica LLPP e Manutenzioni patrimonio**

PIANO DI LAVORO: Redazione del Piano di eliminazione delle barriere architettoniche – Redazione 2' stralcio di completamento

Partecipanti: 1 istruttore tecnico

Importo proposto: € 2.000,00

Importo ammesso: € 2.000,00

✓ **Area Edilizia Privata Urbanistica**

PIANO DI LAVORO: 1.- Gestione di P.R.G.C. E VARIANTI; 2.- Pratiche edilizie, titoli abilitativi, Commissioni, Certificazioni;

Partecipanti: 1 Istruttore tecnico

Importo proposto: € 1.200,00

Importo ammesso: € 1.200,00

✓ **Area Contabile**

PIANI DI LAVORO: RI(POTENZIAMENTO) RISPETTO DEI TEMPI DI PAGAMENTO FATTURE E DEBITI

Partecipanti: nr. 1 istruttore contabile

Importo proposto: € 1.200,00

Importo ammesso: € 1.200,00

✓ **Area Tributi**

PIANO DI LAVORO: 1.- ACCERTAMENTI IMU ANNO 2014; 2.- RISCOSSIONE COATTIVA AVVISI DI ACCERTAMENTO TARI 2014 ED AVVISI ICI – IMU NOTIFICATI NEL 2017; 3.- GARA SUPPORTO SERVIZIO ICP E DPA ANNI 2020 – 2022;

Partecipanti: nr. nr. 1 istruttore tributi

Importo proposto: € 1.700,00

Importo ammesso: € 1.700,00

✓ **Area Amministrativa**

PIANO DI LAVORO: 1.- BUONI SPESA 2019

Partecipanti: nr. 3 istruttori amministrativi

Importo proposto: € 1.200,00

Importo ammesso: € 1.200,00

Criterio di remunerazione: in base al raggiungimento dell'obiettivo sulla scorta di una documentata Relazione del Responsabile di Posizione organizzativa

✓ **Produttività individuale riferimento all'articolo 6 1 co. lett. b) del CCDI aziendale**

Partecipanti: GENERALITA' DEI DIPENDENTI:

Importo: € 35.026,45

Criteri di remunerazione: La valutazione per la produttività individuale in base alle valutazioni 2018 verrà effettuata sulla base della metodologia indicata nella Sezione Valutazione per la produttività del CCDI Aziendale sottoscritto in data 09 agosto 2004.

C) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse finanziate con Fondi di Bilancio

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2019 vengono destinate sulla base dei seguenti criteri:

INDENNITA' DI CUI ALL'ART. 6 CCRL 15.10.2018:

Sono le seguenti:

	Indennità	Norma di riferimento	DESCRIZIONE	DESTINATARI	BUDGET PREVISTO
Indennità di condizioni di lavoro	€ 10,00 max giornaliero di effettivo svolgimento dell'attività Nel caso di più fattispecie ricoperte le indennità si sommano	Art. 6 CCRL 15.10.2018 (co. 10 CCDIA)			
	DISAGIATE € 2,00/die	art. 6 1' co. lett. a) (ex art. 21, lett. d), CCRL 01.08.2002) Art. 7 CCDIA 30.05.2019 e 28.11.2019	a)attività svolta sotto il coordinamento di almeno due titolari di posizione organizzativa; b)personale che svolge attività lavorative diverse come collaboratore amministrativo ed anche autista di scuolabus, collaboratore ed accompagnatore scolastico;	Istruttori e collaboratori professionali	814,00
	ESPOSTE A RISCHIO, PERICOLOSE O DANNOSE per la salute € 5,00/die	art. 6 1' co. lett. b) (ex art. 62 CCRL 01.08.2002 e art. 36 CCRL 24.11.2004) Art. 7 CCDIA 30.05.2019 e 28.11.2019	a)Impiego di automezzi ed altri veicoli di trasporto di cose; b) lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico; c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti che potrebbero determinare lesioni	Operai specializzati e collaboratori professionali	600,00

			microtraumi malattie scottature anche non permanenti; d) esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura		
	MANEGGIO VALORI fino ad € 3.000,00 € 1,00/die MANEGGIO VALORI oltre € 3.000,00 € 3,00/die	art. 6 1' co. lett. c) (ex art 61 del CCRL 01.08.2002) Art. 7 CCDIA 30.05.2019 e 28.11.2019		Formalmente nominati agenti contabili	1.296,00
Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale	€ 2,00 per almeno un'ora al giorno € 4,00 oltre l'ora e fino a 2 ore al giorno; € 6,00 oltre 2 ore e fino a 4 ore al giorno; € 8,00 oltre 4 ore e fino a 6 ore al giorno; € 10,00 oltre le 6 ore al giorno di servizio esterno effettivamente prestato (art. 7 co. 11 CCDIA)	Art. 26 CCRL 15.10.2018	Svolgimento in via continuativa di attività di vigilanza in ambienti esterni	Personale vigilanza	350,00
Indennità personale associato	A-B-PLS: € 36,00 mensili lordi C-PLA: € 38,00 mensili lordi D-PLB-PLC: € 40,00 mensili lordi (Art. 7 co. 6 CCDIA)	Art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008	Figure professionali che svolgono la propria attività in Associazione art. 22 ex L.R. 1/2006	Personale vigilanza	836,00
Indennità di Responsabilità	€ 300,00 annui	art 21 comma 2 CCRL 01.08.2002 Art. 30 co. 2 CCRL 26.11.2004 (art. 7 CO. 7 CCDIA)	Responsabile di Stato Civile e di Anagrafe	Istruttore area amministrativa servizi demografici	300,00
Indennità di Responsabilità	€ 1.000,00 annui (corrispondente al minimo previsto)	Art. 21 co. 3 CCRL 01.08.2002 ex art. 33 co. 4 CCNL 06.07.1995 e art. 30 co. 1 CCRL 26.11.2004 Art. 7 co. 8 CCDIA	Responsabile conduzione e coordinamento del gruppo di operai assegnati al Servizio Tecnico manutentivo	Collaboratore professionale nominato capo operaio (decorrenza 08.08.2019)	417,00

I criteri generali per l'individuazione delle figure professionali cui attribuire le indennità per condizioni di lavoro, forme associative, di responsabilità finanziate con le risorse "Extra Fondo" per l'anno 2018 sono le medesime che per l'anno 2019;

D) Gli effetti abrogativi impliciti

Gli istituti giuridici ed economici del CCRL decorrono dal 01.01.2018 (TIT. I art. 2 - 2' co.); il presente contratto ha validità per l'anno 2019 (CCDIA 11.04.2019); i criteri generali per l'individuazione delle figure professionali cui attribuire l'indennità "extra Fondo" per l'anno 2018 sono le medesime che per l'anno 2019;

Il CCDIA sostituisce tutti i precedenti CCDIA precedentemente stipulati (TIT. I art. 2 – 6' co) mentre conservano la propria efficacia le disposizioni contenute in precedenti CCDIA per le sole materie non disciplinate dal CCDIA 2019 (art. 29 CCDIA Norme finali)

E) 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

I compensi per incentivare la produttività vengono erogati sulla base di criteri legati al raggiungimento degli obiettivi affidati ai Titolari di P.O. e condivisi con i dipendenti dell'area ed i comportamenti tenuti dai dipendenti nello svolgimento delle relative attività, come definiti **1)** nella Metodologia di valutazione delle prestazioni approvata con C.C.D.I. del 24.06.2004 **2)** come previsto dal Titolo V del vigente Regolamento unico di organizzazione approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 22/09/2011 e s.m.i. e **3)** nel rispetto di quanto disposto dalla L.R. 18/2016;

F) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche:

- Annualmente, in base alle risorse stabili disponibili, viene definita una quota per finanziare le nuove progressioni orizzontali
- per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente a quello di decorrenza della progressione stessa sulla base della metodologia indicata nella Sezione Valutazione per le progressioni economiche del CCDI Aziendale sottoscritto in data 09 agosto 2004;
- la progressione economica decorre dal 01.01.dell'anno di riferimento

Per partecipare alla progressione economica orizzontale il dipendente (art. 9 6 co. CCDIA) deve:

- A. prestare servizio in un ente pubblico da almeno 3 anni lavorativi;
- B. e/o non aver beneficiato di una PEO almeno da 2 anni dall'anno di riferimento

Il dipendente non può accedere alla selezione per l'attribuzione della PEO, oltreché per quanto previsto dall'art. 9 co. 6 del CCDIA, anche per:

- a) aver subito un procedimento disciplinare superiore alla censura (rimprovero scritto) se non trascorsi almeno 2 anni solari dal provvedimento

G) 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 s.m.i.

L'erogazione dei premi connessi alla produttività collettiva ed individuale, disciplinati dal presente Contratto integrativo, sono legati ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

PARTE II: La relazione tecnico – finanziaria

Con determinazione nr. 110 del 11.04.2019 è stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, il Fondo per la contrattazione integrativa decentrata per l'anno 2019 come segue:

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)		
COSTITUZIONE in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016		27.191,00
INCREMENTI di cui all'art. 32 co. 3		
d) RIA assegni ad personam personale cessato	652,86	
INCREMENTI di cui all'art. 32 co. 8:		
Dal 01.01.2017 incrementi dotazione organica in maniera stabile	0,00	
TRASFERIMENTO di personale art. 32 co. 9 e 10:		
INCREMENTI o RIDUZIONI ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale tra enti del comparto	-392,33	
TOTALE RISORSE STABILI		27.451,53

RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)		
COSTITUZIONE in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2016		19.000,00
INCREMENTI di cui all'art. 32 co. 3:		
a) risorse derivanti da disposizioni normative		0,00
b) economie accertate sul fondo dell'anno precedente		23.659,78
c) unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno 6 mesi		0,00
TRASFERIMENTO di personale art. 32 co. 9 e 10:		0,00
INCREMENTI o RIDUZIONI ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale tra enti del comparto		-333,33
TOTALE RISORSE VARIABILI		42.326,45

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019		
RISORSE STABILI		27.451,53
RISORSE VARIABILI		42.326,45
TOTALE		69.777,98

La costituzione del Fondo di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2019 è stato certificato dall'Organo di Revisione con nota acquisita al ns. prot. 2736 del 17.04.2019

In termini di utilizzo le preintese dd. 11.04.2019, 30.05.2019 e del 28.11.2019 prevedono il seguente utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018:

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2019: UTILIZZI				
RISORSE STABILI		27.451,53		
Progressioni economiche			21.010,00	6.441,53
Utilizzi di cui alla lett. A)				
RISORSE VARIABILI		42.326,45		
Utilizzi di cui alla lett. A)				
Performance				42.326,45
TOTALE		69.777,98	21.010,00	48.767,98

Con determinazione nr. 110 del 11.04.2019 sono state determinate le risorse cd. “Extra Fondo” ed altre non disapplicate dei precedenti CCRL;

In termini di utilizzo le preintese dd. 11.04.2019, 30.05.2019 e del 28.11.2019 prevedono il seguente utilizzo delle risorse allocate in Bilancio a finanziare i sottoelencati istituti contrattuali, in quanto applicabili in Comune di Talmassons:

Istituti contrattuali applicati	Importo	
Indennità “Condizioni di lavoro”: indennità di disagio	814,00	Art. 6 1’ co. lett. a)
Indennità “Condizioni di lavoro”: indennità di rischio	600,00	Art. 6 1’ co. lett. b)
Indennità “Condizioni di lavoro”: indennità di maneggio valori	1.296,00	Art. 6 1’ co. lett. c)
Indennità di servizio esterno (Polizia locale)	350,00	Art. 26 CCRL 15.10.2019
Indennità personale associato	836,00	Art. 48 CCRL 07.12.2006 e Art. 21 CCRL 06.05.2008
Indennità per specifiche responsabilità	300,00	Art. 30 co. 2 CCRL 26.11.2004
Indennità di Responsabilità	417,00	Art. 21 co. 3 CCRL 01.08.2002 e Art. 30 co. 1 CCRL 26.11.2004
Altro		
TOTALE UTILIZZI 2019	4.613,00	
RISORSE PREVISTE IN BILANCIO 2019	4.616,00	Rif. cap. 2176 bil 2019 oltre oneri riflessi cap. 2177 ed irap cap. 2178
Avanzo	3,00	

CODA CONTRATTUALE 2018: i criteri generali fissati pe l’anno 2019 ai fini dell’individuazione delle figure professionali destinatarie delle indennità per “Condizioni di Lavoro” finanziate con fondi di Bilancio al di fuori dal Fondo (quindi rischio, maneggio valori, disagio, specifiche responsabilità, associate ..) valgono anche per l’anno 2018, anno da cui decorrono gli effetti giuridici ed economici del CCRL 15.10.2018;

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

Il valore complessivo del fondo per l'anno 2019, come costituito con determina 110 del 11.04.2019 ammonta a complessivi € 69.777,98 di cui

- € 21.010,00 di risorse stabili destinate alla remunerazione delle progressioni economiche in vigore;
- € 6.441,53 di risorse stabili destinate alla remunerazione di nuove progressioni economiche;
- € 42.326,45 di risorse variabili (di cui € 23.659,78 derivanti da economie anno precedente) da utilizzare per l'incentivazione della produttività del personale

La spesa trova copertura alla pertinente dotazione di spesa (rif. cap. 2166 e cap. 2167 per gli oneri e 2168 per l'irap)

L'importo delle risorse stabili utilizzato per le nuove progressioni economiche da attribuire con decorrenza 01.01.2019, quantificato in € 6.441,53, è sufficiente a compensare il numero di dipendenti beneficiari previsti come di seguito espresso:

CATEGORIE	IMPORTO DESTINATO	NR. BENEFICIARI	PROGRESSIONI IPOTIZZATE	Miglioramento mensile per 13 mensilità	Copertura in bilancio
CAT. B	€ 723,80	Nr. 1	Da B1 a B4	658,22	OK
CAT. C	€ 2.010,73	Nr. 4	Da C1 a C4	1.945,15	OK
CAT. D	€ 2.627,17	Nr. 2	Da D1 a D2	2.561,58	OK
CAT. PLA	€ 1.079,83	Nr. 2	Da PLA1 a PLA2 Da PLA3 a PLA4	1.014,25	OK
TOTALE	€ 6.441,53	Nr. 9		6.179,20	

L'importo destinato alla remunerazione delle indennità e dei compensi elencati nel 6° comma, dell'art. 32, del CCRL 15.10.2018, ora trova copertura non più nel Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio al personale dipendente ma direttamente a bilancio (rif. cap. 2176 – 2177 per gli oneri riflessi – 2178 per l'irap), con una disponibilità di € 4.616,00;

L'importo delle risorse utilizzato per gli altri compensi accessori da attribuire con decorrenza 01.01.2019 è sufficiente a compensare i beneficiari previsti e le indennità contrattualizzate come di seguito espresso:

TOTALE COMPENSI ACCESSORI	4.613,00	
RISORSE PREVISTE IN BILANCIO	4.616,00	Rif. cap. 2176 bil 2019 oltre oneri riflessi cap. 2177 ed irap cap. 2178
Avanzo	3,00	

Pertanto tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate e degli altri trattamenti accessori destinati dal CCRL 15.10.2018 al personale dipendente non dirigente sono imputate agli appositi capitoli delle spese di personale;

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del trattamento accessorio destinato al personale dipendente dell'anno 2016 rispetto a quello del 2019 di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017

Il trattamento accessorio dell'anno 2016 destinato al personale dipendente di cui al contratto del 15.10.2018 così come ricostruito per la verifica dei limiti di cui all'art. 23 - 2co. D.LGS. 75/2017 ammonta ad € 42.898,63 mentre quello ricostruito con applicazione de nuovi istituti contrattuali per il corrente anno ammonta ad € 46.118,20 con un valore superiore di quest'ultimo di € 3.219,57;

Non sono oggetto di limite le economie degli anni precedenti riassegnate al Fondo dell'anno in corso pari ad € 23.659,78;

Si richiama l'art. 32 – 1' co. del CCRL 15.10.2010 il quale stabilisce che a decorrere dal 01.01.2018 il rispetto del limite di cui all'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017 **viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale**, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 12 co. 6 e seguenti della L.R. 37/2017 (economie a seguito abolizione delle Provincie) e con richiamo all'art. 11 co. 8 della L.R. 28 del 28.12.2018;

E' ancora all'esame della Regione Friuli Venezia Giulia – Ufficio di Comparto Unico la contrattazione decentrata sottoscritta in via definitiva per l'anno 2018 in data 31.12.2018;

Tenuto conto che, per rispetto del limite di cui all'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017 e secondo le preventive indicazioni della Regione Friuli Venezia Giulia – Direzione centrale funzione pubblica e semplificazioni e dell'organo di revisione, nelle more della definizione dell'applicazione dell'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017 a livello di sistema integrato di pubblico impiego regionale e di singolo ente” **le risorse che, in sede di costituzione del fondo 2018 superavano il valore del 2016, sono confluite in avanzo di amministrazione 2018 vincolato;**

L'importo del Fondo per il trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2019, nelle more della definizione dell'applicazione dell'art. 23 co. 2 del D.LGS. 75/2017 a livello di sistema integrato di pubblico impiego regionale e di singolo ente” superando di € 3.219,57 l'importo dell'anno 2016, confluiranno in avanzo di amministrazione 2019 vincolato;

L'importo destinato alla remunerazione delle indennità cd. Per condizioni di lavoro risulta pari ad 4.613,00 a fronte di una disponibilità in bilancio di 4.616,00 nel rispetto del limite di quello stanziato nell'anno 2016;

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

Il valore complessivo del fondo per l'anno 2019, come costituito con determina 110 del 11.04.2019 ammonta a complessivi € 69.777,98 La spesa trova copertura alla pertinente dotazione di spesa (rif. cap. 2166 e cap. 2167 per gli oneri e 2168 per l'irap)

L'importo destinato alla remunerazione delle indennità e dei compensi elencati nel 6° comma, dell'art. 32, del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2019, ora trova copertura non più nel Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio al personale dipendente ma direttamente a bilancio (rif. cap. 2176 – 2177 per gli oneri riflessi – 2178 per l'irap), con una disponibilità di € 4.616,00;

CON determinazione nr. 109 del 11.04.2019 è stato applicato l'avanzo di amministrazione 2018 vincolato alla remunerazione delle indennità dell'anno 2018 finanziate con fondi di bilancio cd. "Extra fondo" che ora trovano copertura direttamente in bilancio (rif. cap. 2176 per € 4.616,00, al cap. 2177 per € 1.100,00 per gli oneri riflessi ed al cap. 2178 per € 400,00 per l'irap).-

Talmassons, 12 dicembre 2019

LA RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA
RAG. PRAMPERO TIZIANA

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli art. 20 e 21 del D.Lgs 82/2005 e s. m. i.