



**Comune di Talmassons**

Provincia di Udine

**Ufficio Personale**

**Talmassons, 30 marzo 2023**

**Prot. 2248**

## **COMUNE DI TALMASSONS**

**Provincia di UDINE**

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria  
al contratto integrativo anno 2022 – 2023 e coda contrattuale 2019**  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e ai sensi dell'art. 6, co. 5 del CCRL  
7.12.2006)

***1.1 -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***

<b>Data di sottoscrizione pre itensa</b>		09.03.2023 prot. 1716 (coda 2019) prot. 1717 Fondi 2022 prot. 1719 Fondi 2023
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Coda 2019 – 2022 - 2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) nomina con deliberazione della Giunta Comunale nr. 119 del 16.12.2022, G.C. 33 del 02.03.2023 e G.C. 35 del 09.03.2023</p> <p>Presidente – Vice Segretario Dott. Anese Giacomo</p> <p>Assistente del Presidente in qualità di Responsabile dell'Area Finanziaria: Rag. Prampero Tiziana</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL FP - CISL FP - CISAL Enti Locali FVG - UIL FPL - UGL EELL - Organizzazioni sindacali firmatarie:</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Talmassons.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>a) Fondo Anno 2022 – 2023: ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo;</p> <p>b) Criteri Generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori, individuazione e graduazione delle indennità previste dal CCRI 15.10.2018;</p> <p>c) Criteri generali per l'attribuzione del trattamento accessorio al personale facente parte della Convenzione per la gestione associata del Servizio di Polizia Locale (art. 13 – 2' comma Convenzione);</p> <p>d) Varie ed eventuali: criteri per la ripartizione delle risorse relativa alla produttività 2018-2019 a seguito interpretazione autentica dell'art. 12 comma 6 della L.R. 37/2017</p>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</p> <p>Verrà acquisita prima della sottoscrizione definitiva del Contratto Decentrato Integrativo Aziendale</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli.</p> <p>In attesa di parere</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il Piano delle Performance è stato adottato con deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 24.02.2023 integrato al PIAO 2023 - 2025</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Il piano triennale della trasparenza e dell'integrità per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione Giunta Comunale n. 32 del 30.03.2021 ed aggiornato quale parte integrante del PIAO 2022 – 2025 con deliberazione della Giunta Comunale nr. 70 del 25.08.2023</p>

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009:

co. 6

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

co. 8

a) il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità ed il relativo stato di attuazione;

b) il Piano della Performance e la Relazione di cui all'articolo 10;

c) l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance stanziati e l'ammontare dei premi effettivamente distribuiti;

d) l'analisi dei dati relativi al grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti;

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;

f) i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo;

g) le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato;

h) i curricula e le retribuzioni di coloro che rivestono incarichi di indirizzo politico amministrativo;

i) gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati.

Attestazione OIV obblighi di trasparenza del 31.05.2022

**Linee di indirizzo:** La Giunta Comunale ha dettato preventive linee di indirizzo al Presidente della Delegazione trattante con atto Giunta Comunale nr. 119 del 16.12.2022, G.C. 33 del 02.03.2023 e G.C. 35 del 09.03.2023

**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.

Sono in corso le procedure per il rinnovo del Contratto Collettivo Regionale di Lavoro con decorrenza 01.01.2019; pertanto ci si riserva di riaprire la contrattazione collettiva decentrata aziendale qualora vi siano delle modifiche che interessano l'oggetto della contrattazione stessa

Si prende atto delle intese contrattuali sottoscritte nel rispetto del CCRL 15.10.2018:

- Protocollo d'intesa sottoscritto in data 20.12.2018 prot. 8661 e sottoscritto in via definitiva in data 31.12.2018 prot. nr. 8661 di prima applicazione economica del CCRL 15.10.2018;
- Protocollo d'intesa sottoscritto in data 11.04.2019 prot. 2540, in data 30.05.2019 prot. 4117, in data 28.11.2019 prot. 8862 e sottoscritto in via definitiva in data 20.12.2019 prot. 9425 di applicazione degli istituti economici e giuridici del CCRL 15.10.2018;
- Protocollo d'intesa sottoscritto in data 11.06.2020 e in data 30.12.2020 prot. 9368 e sottoscritto in via definitiva in data 22.02.2021 prot. n. 1473/2021;
- Protocollo d'intesa sottoscritto in data 16.12.2021 prot. 8859 e sottoscritto in via definitiva in data 29.12.2021 prot. 9150/2021

che conservano la loro efficacia se non diversamente disciplinato nel contratto in corso di stipula e di cui ai protocolli d'intesa 09.03.2023 prot. 1716 (coda 2019) prot. 1717 Fondi 2022 prot. 1719 Fondi 2023

Si è concluso positivamente il monitoraggio dei Fondi per la CCDIA 2018 -2019 – effettuato dall'Ufficio di Comparto FVG; nulla è stato rilevato per le annualità successive debitamente trasmesse all'Ufficio di Comparto;

Nel rispetto dell'iter procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione,

per l'anno 2022:

- con Determinazione dell'Area Contabile nr. 8 del 19.01.2022 ed è stato certificato nella regolare costituzione dal Revisore dei Conti ns. prot. 1309 del 24.02.2022 nell'importo di € 39.784,38;

- con Determinazione dell'Area Contabile nr. 283 del 26.09.2022 è stato integrato il Fondo inizialmente costituito per l'anno 2022 con le economie derivanti dagli esercizi precedenti per € 1.315,14 determinando un valore complessivo di € 41.099,52 per l'anno 2022, certificato come regolare dal Revisore dei Conti dd. 26.09.2022 ns. prot. 7243 del 27.09.2022;

per l'anno 2023:

- con Determinazione dell'Area Contabile nr. 9 del 25.01.2023 ed è stato certificato nella regolare costituzione dal

Revisore dei Conti ns. prot. 628 del 27.01.2023 nell'importo di € 40.482,35 nelle more dell'integrazione con le economie derivanti dagli anni precedenti a seguito del riaccertamento ordinario dei residui;

L'interpretazione autentica dell'art. 12 – comma 6 – della L.R. 10.11.2017, nr. 37 disposta dall'art. 9 – comma 48 della L.R. 05.08.2022, nr. 13, consente di utilizzare, per gli anni 2018 e 2019, le risorse relative all'incremento del trattamento accessorio in applicazione del CCRL 15.10.2018 confluite in economia poiché soggette, al tempo, al limite previsto dall'art. 23 – comma 2 – del D.LGS. 75/2017;

Tali risorse sono state opportunamente accantonate nell'avanzo di amministrazione 2021 in € 28.177,07 oltre ad € 6.849,38 impegnate con CCDIA 2019 e non liquidate, e verranno contabilmente rese disponibili nel 2023, previa verifica del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica secondo le indicazioni della Regione Friuli Venezia Giulia in materia di personale, e ripartite, in un'ottica di semplificazione, con i medesimi criteri di distribuzione della produttività al tempo vigenti;

I fondi di bilancio di cui all'art. 32 6' co. CCRL 15.10.2018 destinati a compensare le indennità per condizioni di lavoro, per quote associative, per Responsabilità, Indennità specifica art. 16 CCRL:

- Per l'anno 2022 sono pari ad € 5.828,00 già al netto di € 130,00 per indennità specifica art. 16 CCRL 2002;
- Per l'anno 2023 sono pari ad € 5.828,00 già al netto di € 130,00 per indennità specifica art. 16 CCRL 2002;

Le risorse dell'anno 2022 sono confluite in avanzo vincolato tenuto conto il CCDIA non è stato sottoscritto in via definitiva nell'anno 2022 e a fronte della costituzione del Fondo 2022 e l'asseverazione da parte dell'Organo di revisione;

Sono confermati i criteri generali già in vigore per l'attribuzione delle indennità di cui all'art. 32 – 6' comma – del CCRL 15.10.2018 con l'assegnazione di budget a ciascuna tipologia di indennità e la destinazione di eventuali economie a compensare l'indennità di rischio

**Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo in relazione al CCRL 15.10.2018**

Il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2022 è stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, con Determinazione dell'Area Contabile nr. 8 del 19.01.2022 ed è stato certificato nella regolare costituzione dal Revisore dei Conti ns. prot. 1309 del 24.02.2022 nell'importo di € 39.784,38;

Con determinazione dell'Area Contabile nr. 283 del 26.09.2022, il Fondo è stato integrato con le economie derivanti dagli esercizi precedenti per € 1.315,14 determinando un valore complessivo di € 41.099,52 per l'anno 2022 con i seguenti utilizzi e le seguenti risorse disponibili:

<b>FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2022</b>			
	<b>COSTITUZIONE</b>	<b>UTILIZZI</b>	<b>RISORSE DISPONIBILI</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>28.650,38</b>		<b>316,67</b>
<b>Progressioni economiche</b>			
Pregresse fino al 2020 € 23.588,37		28.333,71	
Di sviluppo dal 01.01.2021 € 4.745,34			
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>12.449,14</b>		
<b>Performance</b>			<b>12.449,14</b>
<b>TOTALE</b>	<b>41.099,52</b>	<b>28.333,71</b>	<b>12.765,81</b>

La procedura di contrattazione non si è contrattualmente conclusa entro l'anno di competenza, pertanto gli importi non contrattualizzati confluiscono in avanzo vincolato e verranno riassegnati al Fondo per l'anno 2023 come voci variabili;

Con protocollo d'intesa prot. 1717 del 09.03.2023 è stato stabilito di destinare a produttività individuale l'importo di € 12.449,14 sulla scorta dei criteri in corso ovvero in base alle valutazioni dell'anno 2021 e con i correttivi previsti qualora il personale dipendente sia stato destinatario di altri trattamenti accessori finanziati da specifiche norme di legge (es. incentivi tecnici):

“ai dipendenti destinatari di incentivi derivanti da specifiche disposizioni di legge qualora l'importo percepito dalle stesse superi € 350,00 saranno ridotte le quote eccedenti dalla produttività collettiva e individuale e si definisce che le economie derivanti da riduzione di produttività delle forme incentivanti disposte dalla legge confluiscono in economia e vengano riassegnate al fondo dell'anno successivo tra le voci variabili, non trattandosi di mancato raggiungimento di obiettivi”

Si conferma inoltre il criterio adottato per la differenziazione per categoria economica del punteggio minimo di produttività e del relativo controvalore economico:

“per la determinazione della differenza del compenso minimo tra ogni categoria economica corrispondente al minimo dei punti (punti 150), si adotta il seguente criterio:

differenza espressa in percentuale della media del trattamento economico tabellare annuale di tutte le categorie B rispetto alla media del trattamento economico tabellare annuale di tutte le categorie C (in quanto la categoria da PLA1 a PLA6 ha il medesimo trattamento della categoria C1 alla categoria C6), con riferimento al “CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA – C.C.R.L. del 15 ottobre 2018”

Le risorse stabili sono insufficienti per l'attivazione di progressioni economiche;

Il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2023 è stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, con Determinazione dell'Area Contabile nr. 9 del 25.01.2023 ed è stato certificato nella regolare costituzione dal Revisore dei Conti ns. prot. 628 del 27.01.2023 nell'importo di € 40.482,35 come segue:

<b>FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA ANNO 2023</b>			
	<b>COSTITUZIONE</b>	<b>UTILIZZI</b>	<b>RISORSE DISPONIBILI</b>
<b>RISORSE STABILI</b>	<b>29.348,35</b>		<b>3.248,35</b>
<b>Progressioni economiche</b>			
Consolidate fino al 2022		<b>26.100,00</b>	
<b>RISORSE VARIABILI</b>	<b>11.134,00</b>		
<b>Performance</b>			<b>11.134,00</b>
<b>TOTALE</b>	<b>40.482,35</b>	<b>26.100,00</b>	<b>14.382,35</b>

nelle more dell'integrazione con le economie derivanti dagli anni precedenti a seguito del riaccertamento ordinario dei residui;

Con protocollo d'intesa prot. 1719 del 09.03.2023 è stato stabilito di destinare a produttività individuale l'importo di € 11.134,00 sulla scorta dei criteri in corso ovvero in base alle valutazioni dell'anno 2022 e con i correttivi in vigore qualora il personale dipendente sia stato destinatario di altri trattamenti accessori finanziati da specifiche norme di legge (es. incentivi tecnici);

E' stato definito di destinare l'importo di € 3.248,35 a PEO con decorrenza 01.01.2023 a partire dalla posizione economica più bassa per ogni categoria degli aventi diritto con i criteri in vigore;

Per l'anno 2022:

– i fondi di bilancio di cui all'art. 32 – 6' co. CCRL 15.10.2018 destinati a compensare le indennità per condizioni di lavoro, per quote associative, per Responsabilità, indennità specifica art. 16 CCRL 2022 sono pari ad € 5.958,00;

– le risorse disponibili per le indennità di cui all'art. 32 – 6' comma – del CCRL 15.10.2018 sono pari ad € 5.828,00 già al netto di € 130,00 per indennità specifica art. 16 CCRL 2002;

Le risorse di cui sopra sono confluite nell'avanzo di amministrazione vincolato 2022, giusti principi contabili di cui al D.LGS. 118/2011 essendo stati costituiti i Fondi di cui all'art. 32 e 32 – 6' comma del CCRL 15.10.2018 ed asseverati dall'Organo di Revisione;

Per l'anno 2023:

– i fondi di bilancio di cui all'art. 32 – 6' co. CCRL 15.10.2018 destinati a compensare le indennità per condizioni di lavoro, per quote associative, per Responsabilità, indennità specifica art. 16 CCRL 2022 sono pari ad € 5.958,00;

– le risorse disponibili per le indennità di cui all'art. 32 – 6' comma – del CCRL 15.10.2018 sono pari ad € 5.828,00 già al netto di € 130,00 per indennità specifica art. 16 CCRL 2002;

Le indennità di cui sopra sono commisurate ai soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività cui la condizione di lavoro, sia essa rischio disagio o maneggio valori, intende compensare nel rispetto dei limiti dei Fondi di Bilancio previsti;

Le ulteriori linee di indirizzo alla delegazione trattante recepite in preintesa ns. prot. nr. 1716 del 09.03.2023:

l'interpretazione autentica dell'art. 12 – comma 6 – della L.R. 10.11.2017, nr. 37 disposta dall'art. 9 – comma 48 della L.R. 05.08.2022, nr. 13, consente di utilizzare, per gli anni 2018 e 2019, le risorse relative all'incremento del trattamento accessorio in applicazione del CCRL 15.10.2018 confluite in economia poiché soggette, al tempo, al limite previsto dall'art. 23 – comma 2 – del D.LGS. 75/2017;

Tali risorse, accantonate nell'avanzo di amministrazione 2021 in € 28.177,07 oltre ad € 6.849,38 impegnate con CCDIA 2019 e non liquidate, previa verifica del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica secondo le indicazioni della Regione Friuli Venezia Giulia in materia di personale, verranno rese disponibili nel 2023 e distribuite, in un'ottica di semplificazione, con i medesimi criteri di distribuzione della produttività al tempo (2019) vigenti;

In esito alla pre-intesa 09.03.2023 prot. 1717-1719 le parti hanno concordato quanto segue:

**Criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori, individuazione e graduazione delle relative indennità previste dal nuovo CCRL 15.10.2018 e dall'articolo 7 contratto collettivo decentrato integrativo 2022-2023**

- a) - Conferma della figura del Responsabile della conduzione e del coordinamento del gruppo operai assegnati al Servizio tecnico manutentivo cui destinare la specifica indennità;
- b) - Conferma della figura dell'Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe cui destinare la specifica indennità;
- c) - Conferma delle figure professionali soggette a condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio ed il maneggio valori cui destinare la specifica indennità;
- d) - Conferma delle figure professionali beneficiarie delle indennità di cui all'art. 48 del CCRL 2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008 in quanto in associazione;

Con attribuzione delle relative indennità:

- a) al Responsabile della conduzione e del coordinamento del gruppo operai assegnati al Servizio tecnico manutentivo;
- b) Al Responsabile Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe
- c) Alle figure professionali soggette a condizioni di lavoro che comportano rischio, disagio ed il maneggio valori cui destinare la specifica indennità:
  - soggette a condizioni di lavoro che comportano **maneggio valori**
  - soggette a condizioni di lavoro che comportano **rischio**, definendo come rischio:
    - l'impiego di automezzi ed altri veicoli di trasporto di cose;
    - lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico;
    - esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti che potrebbero determinare lesioni microtraumi malattie scottature anche non permanenti,
    - esposizione di rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc...
  - soggette a condizioni di lavoro che comportano **disagio**, definendo come disagio:
    - attività svolta sotto il coordinamento di almeno due titolari di posizione organizzativa;
    - personale che svolge attività lavorative diverse come collaboratore amministrativo ed anche autista di scuolabus, collaboratore ed accompagnatore scolastico;

Per le figure professionali beneficiarie delle **indennità di cui all'art. 48** del CCRL 2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008 in quanto servizi svolti in Associazione ai sensi dell'art. 22 dell'ex L.R. 1/2006;

**Per il personale della Polizia Locale in Convenzione: i criteri generali per l'attribuzione del trattamento accessorio di cui all'art. 32 – 6' comma CCRL 15.10.2018 verranno definiti a conclusione del nuovo CCRL in corso di sottoscrizione;**

Le **eventuali economie** degli importi attribuiti per il pagamento delle indennità andranno a finanziare

ulteriormente le condizioni di lavoro che comportano **rischio**;

I Dirigenti/Titolari di posizione organizzativa, individuano 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

**Le nomine valgono fino a diversa disposizione;**

**Con riserva di eventuali aggiornamenti per intervenute modifiche apportate dal nuovo CCRL in corso di stipula a livello di comparto FVG**

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

Per l'anno 2022:

La procedura contrattuale non si è contrattualmente perfezionata entro l'anno di competenza, pertanto gli importi non contrattualizzati (**€ 12.765,81**) confluiscono in avanzo vincolato e verranno riassegnati al Fondo per l'anno 2023 come voci variabili;

Per l'anno 2023:

1.- Le **risorse stabili** disponibili in **€ 3.248,35** per le Progressioni economiche orizzontali con decorrenza 01.01.2023 ed i criteri come sopra esposti;

2.- Le **risorse variabili** disponibili sono pari a **€ 11.134,00** per produttività individuale in base alle valutazioni 2022 e con i criteri come sopra esposti;

Per l'anno 2019 (interpretazione autentica dell'art. 12 – comma 6 – della L.R. 10.11.2017, nr. 37 disposta dall'art. 9 – comma 48 della L.R. 05.08.2022, nr. 13): **€ 35.026,45** per produttività individuale 2019 con i criteri in vigore per l'anno 2019 (valutazioni 2018);

**B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse finanziate con Fondi di Bilancio cd Extra Fondo**

Le risorse per l'utilizzo delle risorse destinate a compensare le indennità di cui all'art. 6 del CCRL 15.10.2018 finanziate con fondi di bilancio cd. extra Fondo per l'anno 2022-2023 vengono destinate sulla base dei criteri già definiti in sede di CCDIA2020 prot. nr. 1473/2021 e con assegnazione dei seguenti budget:



L'indennità del Responsabile della conduzione e del coordinamento del gruppo operai assegnati al Servizio tecnico manutentivo cui destinare la specifica indennità è pari a l'importo minimo	€ 1.000	€ 1.000
Responsabile Ufficiale di Stato Civile e di Anagrafe	€ 300,00	€ 300,00
Per le figure professionali soggette a condizioni di lavoro che comportano maneggio valori (arrotondato)	€ 1.288,16	€ 1.288,16
Per le figure professionali soggette a condizioni di lavoro che comportano rischio come sopra definito	€ 1.051,14	€ 1.051,14
Per le figure professionali soggette a condizioni di lavoro che comportano disagio come sopra definito	€ 644,08	€ 644,08
Per le figure professionali beneficiarie delle indennità di cui all'art. 48 del CCRL 2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008 in quanto servizi svolti in Associazione ai sensi dell'art. 22 dell'ex L.R. 1/2006	€ 901,71	€ 901,71
Per il personale della Polizia Locale l'indennità di servizio esterno per lo svolgimento in via continuativa di attività di vigilanza in ambienti esterni (criteri generali da definire, a trattazione del CCRL conclusa, nell'ambito del personale di polizia locale in convenzione)	€ 772,90	772,90
	€ 5.957,99	€ 5.957,99

- Le indennità sono commisurate ai soli giorni di effettivo svolgimento dell'attività cui la condizione di lavoro, sia essa rischio disagio maneggio valori servizio esterno, intende compensare nel rispetto dei limiti imposti per il trattamento accessorio finanziato con Fondi di Bilancio;
- I criteri generali per l'individuazione delle figure professionali cui attribuire l'indennità per condizioni di lavoro, di forme associative, di responsabilità finanziate con le risorse Extra fondo per l'anno 2022-2023 sono le medesime che per l'anno 2019-2021;
- Le eventuali economie degli importi attribuiti per il pagamento delle indennità andranno a finanziare ulteriormente le condizioni di lavoro che comportano rischio, qualora queste ultime si mostrino insufficienti;
- Le economie sul lavoro straordinario confluiscono in avanzo di amministrazione
- Rimane fermo quant'altro già oggetto di CCDIA 2019-2020-2021;

**C) 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:

**1)** aggiornando, nella prossima CCDIA, il sistema di valutazione per la produttività individuale risalente al 2004 con l'adozione di nuove schede di valutazione che prevedano l'inserimento di elementi che valutino gli obiettivi fissati in sede di Piano delle Performance ai collaboratori dei TPO

**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.

**3)** nel rispetto di quanto disposto dalla L.R. 18/2016;

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

- Annualmente, in base alle risorse stabili disponibili, è definita la 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 3 anni dall'anno di riferimento

I potenziali beneficiari della PEO CCDIA 2023 sono meno del 50% del personale in servizio;

Il dipendente non può accedere alla selezione per l'attribuzione della PEO qualora:

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

**E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piao), 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 negli strumenti di programmazione annualmente adottati.

A tale fine verrà aggiornato il sistema di valutazione per la produttività individuale con l'adozione di nuove schede di valutazione che prevedano l'inserimento di elementi che valutano la partecipazione dei collaboratori dei TPO alla realizzazione degli obiettivi approvati nel Piao



IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. ANESE GIACOMO

**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**

La L.R. 6 novembre 2020, nr. 20 “Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla L.R. 18/2015 e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo” ha modificato il regime degli obblighi di finanza pubblica cui si devono attenere gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia.

I nuovi obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione FVG previsti dall'art. 19 – comma 1 – della L.R. 20/2020 prevedono, tra gli altri, che gli enti a decorrere dal 01.01.2021 debbano:

- ✓ assicurare la sostenibilità della spesa del personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2015 e s.m.i. quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa del personale;

E' assicurata la sostenibilità della spesa del personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 17.07.2015, nr. 18 così come sostituito dall'art. 6 della L.R. 20/2020 nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 e s.m.i.:

- a consuntivo per l'anno 2021 (23,30% cfr limite 23,60%)
- in previsione per l'anno 2022 (21,80% cfr limite 24,30%) nelle more del consuntivo per l'anno 2022;
- in previsione per l'anno 2023 (21,68% cfr limite 25,80%);

**Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo del limite di spesa del trattamento accessorio destinato al personale dipendente dell'anno 2022-2023 rispetto a quello del 2016 di cui all'art. 23 c. 2 del D.Lgs 75/2017**

La L.R. 6 novembre 2020, nr. 20 “Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla L.R. 18/2015 e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo” ha modificato il regime degli obblighi di finanza pubblica cui si devono attenere gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia.

I nuovi obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione FVG previsti dall'art. 19 – comma 1 – della L.R. 20/2020 prevedono, tra gli altri, che gli enti a decorrere dal 01.01.2021 debbano:

- ✓ assicurare la sostenibilità della spesa del personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2015 e s.m.i. quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa del personale;

**Con le norme come sopra richiamate, vi è stato il superamento dell'art. 23 c. 2 del D.LGS. 75/2017**

E' assicurata la sostenibilità della spesa del personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 17.07.2015, nr. 18 così come sostituito dall'art. 6 della L.R. 20/2020 nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020 e s.m.i.:

- a consuntivo per l'anno 2021 (23,30% cfr limite 23,60%)

- in previsione per l'anno 2022 (21,80% cfr limite 24,30%) nelle more del consuntivo per l'anno 2022;
- in previsione per l'anno 2023 (21,68% cfr limite 25,80%);

In ordine alla coda contrattuale 2019 premesso che:

- con Determinazione nr. 278 del 18.12.2018 era stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, il Fondo per il Finanziamento del trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2018, corredato dal parere espresso dal Revisore dei Conti ns prot. nr. 8627 del 20.12.2018, con la prescrizione del rispetto dell'art. 23 – 2' co. D.LGS- 75/2017;
- con Determinazione nr. 110 del 11.04.2019 era stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, il Fondo per il finanziamento del trattamento accessorio del personale dipendente per l'anno 2019, corredato dal parere espresso dal Revisore dei Conti ns prot. nr. 2736 del 17.04.2019;
- nel corso dell'anno 2019, era stata attivata la procedura di contrattazione decentrata aziendale ai sensi dell'art. 33 del CCRL 15.10.2018 con la sottoscrizione dei seguenti protocolli di intesa:
  - 11.04.2019 prot. 2540
  - 30.05.2019 prot. 4117
  - 28.11.2019 prot. 8862
- Relazione illustrativa e Relazione Tecnico – finanziaria al contratto integrativo proposto anno 2019 – 2020 dd. 12.12.2019;
- Parere di compatibilità dei costi destinati alla CCDIA 2019 del Revisore dei Conti prot. nr. 9202 del 12.12.2019;
- Contratto collettivo decentrato aziendale sottoscritto in via definitiva in data 20.12.2019 prot. 9425;
- con la nota prot. nr. 654 del 28.01.2020, ai sensi dell'art. 37 – 2' co L.R. 18/2016, tutta la documentazione è stata trasmessa al Servizio Funzione Pubblica della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione della Regione Friuli Venezia Giulia;
- il Servizio Funzione Pubblica con nota mail del 26.06.2020, tra l'altro, rilevava l'erronea quantificazione del rispetto del limite di cui all'art. 23 – 2' co. del D.LGS. 75/2017 per l'anno 2019;
- proprio in attesa della verifica della Costituzione dei nuovi fondi 2018 e 2019 in applicazione dell'art. 32 del nuovo CCRL 15.10.2018 **i fondi erano stati contrattualizzati ma, nel rispetto del limite di cui all'art. 23 2' co. D.LGS. 75/2017, non erano stati erogati;**
- con determinazione nr. 241 del 01.10.2020 il fondo per l'anno 2019 è stato ridotto di € 28.177,07 nel rispetto del limite di cui all'art.23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e secondo le indicazioni fornite dal Servizio Funzione Pubblica della Regione Friuli Venezia Giulia;

L'interpretazione autentica dell'art. 12 – comma 6 – della L.R. 10.11.2017, nr. 37 disposta dall'art. 9 – comma 48 della L.R. 05.08.2022, nr. 13, consente ora di utilizzare, per gli anni 2018 e 2019, le risorse relative all'incremento del trattamento accessorio in applicazione del CCRL 15.10.2018 confluite in economia poiché soggette, al tempo, al limite previsto dall'art. 23 – comma 2 – del D.LGS. 75/2017;

Tali risorse, **accantonate nell'avanzo di amministrazione 2021 in € 28.177,07 oltre ad € 6.849,38 impegnate con CCDIA 2019 e non liquidate**, sono rese disponibili nel 2023 dopo il riaccertamento ordinario dei residui e verifica del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica secondo le indicazioni della Regione Friuli Venezia Giulia in materia di personale;

**Per l'anno 2022:**

~ i fondi di bilancio di cui all'art. 32 –6'co. CCRL 15.10.2018 destinati a compensare le indennità per condizioni di lavoro, per quote associative, per Responsabilità, indennità specifica art. 16 CCRL 2022 sono pari ad € 5.958,00;

- le risorse disponibili per le indennità di cui all'art. 32 -6' comma -del CCRL 15.10.2018 sono pari ad € **5.828,00** già al netto di € 130,00 per indennità specifica art. 16 CCRL 2002;

**PRESO ATTO CHE per l'anno 2023:**

- i fondi di bilancio di cui all'art. 32 -6' co. CCRL 15.10.2018 destinati a compensare le indennità per condizioni di lavoro, per quote associative, per Responsabilità, indennità specifica art. 16 CCRL 2022 sono pari ad € 5.958,00;

- le risorse disponibili per le indennità di cui all'art. 32 -6' comma -del CCRL 15.10.2018 sono pari ad € **5.828,00** già al netto di € 130,00 per indennità specifica art. 16 CCRL 2002;

L'importo annuo destinato al finanziamento, a bilancio, delle voci complessivamente richiamate al comma 6 dell'art. 32, ad eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario è stato incrementato fino ad € 5.828,00 annui 2022-2023, valore non superiore a quello stanziato nell'anno 2016 (€ 5.006,58) incrementato fino ad un valore massimo del 25% in più;

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

Le risorse di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2022 sono confluite nell'avanzo di amministrazione 2022 come segue:

IMPORTO	ANNO DI COMPETENZA	CAPITOLI	CODICE CONTO FINANZIARIO D.LGS. 118-2011(Missione - Programma e dal 1' al 5' livello)
€ 13.369,50	Avanzo vincolato 2022	2166	01.10-1.01.01.01.004 "Fondo trattamento accessorio personale dipendente art. 32 ccrl 15.10.2018"
€ 3.567,52	Avanzo Vincolato 2022	2167	01.10-1.01.02.01.001 "ONERI PREV.LI ASSISTENZIALI ASSICURATIVI CARICO DEL COMUNE SU FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DI COMPARTO" (23,80% oltre 0,21% aliquota media INAIL)
€ 1.609,32	Avanzo Vincolato 2022	2168	01.10-1.02.01.01.001 "QUOTA IRAP CARICO COMUNE SU FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA" (8,50%)

Le risorse di cui all'art. 32 - 6' comma - del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2022 sono confluite nell'avanzo di amministrazione 2022 come segue:

IMPORTO	ANNO DI COMPETENZA (obbligazione giuridicamente perfezionata)	CAPITOLI	CODICE CONTO FINANZIARIO D.LGS. 118-2011
5.958,00	Avanzo vincolato 2022	2176	01.10-1.01.01.01.002 "Indennità extra Fondo anno 2022" al lordo di € 130,00 indennità specifica art. 16 CCRL 2002
1.671,12	Avanzo Vincolato 2022	2177	01.10-1.01.02.01.001 "ONERI RIFLESSI TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE DIPENDENTE "EXTRA FONDO" (art.3-4-5-6 e art.26 CCRL 15 ottobre 2018)
497,00	Avanzo vincolato 2022	2178	01.10-1.02.01.01.001 IRAP SU TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE DIPENDENTE "EXTRA FONDO" (art.3-4-5-6 e art.26 CCRL 15 ottobre 2018)

Le risorse di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2023 sono disponibili nel Bilancio di

Previsione 2023-2025 come segue:

IMPORTO	ANNO COMPETENZA	DI	CAPITOLO	RO	CODICE CONTO FINANZIARIO D.LGS. 118-2011 (Missione - Programma e dal 1' al 5' livello)
€ 40.482,35	2023		2166		01.10-1.01.01.01.004 "Fondo trattamento accessorio personale dipendente art. 32 ccrl 15.10.2018"
€ 9.720,00	2023		2167		01.10-1.01.02.01.001 "ONERI PREV.LI ASSISTENZIALI ASSICURATIVI CARICO DEL COMUNE SU FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA (23,80% oltre 0,21% aliquota media INAIL)
€ 3.445,00	2023		2168		01.10-1.02.01.01.001 "QUOTA IRAP CARICO COMUNE SU FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA" (8,50%)

Le risorse di cui all'art. 32 - 6' comma - del CCRL 15.10.2018 per l'anno 2023 sono disponibili nel Bilancio di Previsione 2023 - 2025 come segue:

IMPORTO (iva compresa)	ANNO COMPETENZA	DI	CAPITOLO	RO	CODICE CONTO FINANZIARIO D.LGS. 118-2011 (Missione - Programma e dal 1' al 5' livello)
5.958,00	2023		2176		01.10-1.01.01.01.002 "Indennità extra Fondo anno 2022" al lordo di € 130,00 indennità specifica art. 16 CCRL 2002
1.705,00	2023		2177		01.10-1.01.02.01.001 "ONERI RIFLESSI TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE DIPENDENTE "EXTRA FONDO" (art.3-4-5-6 e art.26 CCRL 15 ottobre 2018)
508,00	2023		2178		01.10-1.02.01.01.001 IRAP SU TRATTAMENTO ACCESSORIO AL PERSONALE DIPENDENTE "EXTRA FONDO" (art.3-4-5-6 e art.26 CCRL 15 ottobre 2018)

Le risorse che l'interpretazione autentica dell'art. 12 - comma 6 - della L.R. 10.11.2017, nr. 37 disposta dall'art. 9 - comma 48 della L.R. 05.08.2022, nr. 13, consente di utilizzare, per gli anni 2018 e 2019, relative all'incremento del trattamento accessorio in applicazione del CCRL 15.10.2018 confluite in economia poiché soggette, al tempo, al limite previsto dall'art. 23 - comma 2 - del D.LGS. 75/2017 sono accantonate nell'avanzo di amministrazione 2021 in € 28.177,07 oltre ad € 6.849,38 impegnate con CCDIA 2019 e non liquidate e contabilmente rese disponibili nel 2023, previa verifica del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica secondo le indicazioni della Regione Friuli Venezia Giulia in materia di personale, dopo le procedure di riaccertamento ordinario dei residui;

Le risorse per forme incentivanti destinate al personale previste da specifiche norme di legge sono allocate in separate poste del Bilancio di Previsione dell'esercizio Finanziario 2023 - 2025 come segue:

CAPITOLO PRO	CODICE CONTO FINANZIARIO D.LGS. 118-2011
1080	01.06-1.01.01.01.004 INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE AL R.U.P. E SUOI COLLABORATORI (art.113, comma 3 del D.Lgs. n.50/2016 - quota dell'80 per cento del fondo incentivante)
1081	01.06-1.01.02.01.001 ONERI PREVIDENZIALI ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI A CARICO DEL COMUNE SU INCENTIVI PER FUNZIONI TECNICHE AL R.U.P. E SUOI COLLABORATORI
1082	01.06-1.01.02.01.001 QUOTA IRAP CARICO COMUNE SU INCENTIVI PER

	FUNZIONI TECNICHE AL R.U.P. E SUOI COLLABORATORI
1183	01.04-1.01.01.01.004 INCENTIVI PER RECUPERO EVASIONE UFFICIO TRIBUTI (Legge di bilancio 2019, art. 1, comma 1091)

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 disponibili negli appositi capitoli delle spese di personale nel rispetto dei principi contabili di cui al D.LGS. 118/2011.



LA RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA  
RAG. PRAMPERO TIZIANA

