

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

## Relazione illustrativa e Tecnico Finanziaria all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale anno 2022 (articolo 40, comma 3 sexies, Decreto Legislativo n.165 del 2001)

### 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</b>	Ipotesi di contratto <b>30.11.2022</b> Contratto da sottoscrivere	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Anno 2022	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Delegazione trattante di parte pubblica: Segretario comunale – Eva STANIG Rappresentanza sindacale unitaria: Tiziano ONESTI Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP – CISAL EE.LL. Firmatari dell'ipotesi di contratto: CISAL EE.LL.	
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Pulfero	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2022 in applicazione della nuova disciplina dettata dal CCRL 2018: a) utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022; b) progressioni orizzontali; b) produttività collettiva; c) progetti obiettivo e piani lavoro.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	E' stata acquisita la certificazione degli Organi di controllo interno? <b>E' stata acquisita la certificazione sulla costituzione del fondo in data 21.11.2022 e verrà acquisita la certificazione sulla presente relazione.</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <b>L'organo di revisione nella certificazione sulla costituzione del fondo non ha espresso nessun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della prestazione previsto dall'art. 39 della L.R. 18/2016? <b>Sì con la deliberazione giunta n. 28 del 16.03.2022</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Sì con la deliberazione giunta n. 34 del 27.04.2022 quale parte integrante del PTCP</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – Le Amministrazione procedono alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013</b>
	La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 42 della L.R. 18/2016? <b>No, in quanto non ancora approvata dalla G.C.</b> L'erogazione del salario accessorio legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance per l'anno 2021 – norma applicabile in regione: artt. 38, 39, 40, 41,42 della L.R. 18/2016	
<b>Eventuali osservazioni.</b>		

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

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

## **A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo**

Con l'Ipotesi di contratto in oggetto – parte integrante della delibera di Giunta comunale n.110 del 23.11.2022, con la quale vengono impartite le direttive alla parte pubblica, si è inteso dettare una disciplina valevole per l'anno 2022 in merito all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa. Gli effetti giuridici ed economici dell'Ipotesi di contratto decorrono dal 01.01.2022.

Nel dettaglio:

- viene definito il quadro normativo e l'ambito di applicazione – personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Pulfero;
- viene stabilita la validità del contratto – anno 2022;
- vengono stabilite le procedure e tempistiche per la sottoscrizione del CCDIA e per l'utilizzo delle risorse,
- vengono individuati i servizi pubblici essenziali ed illustrati i rapporti con le OO.SS./RSU;
- vengono illustrate le procedure di contrattazione e l'utilizzo delle risorse stabili e variabili,
- vengono stabilite in merito alle indennità quanto segue:
  - gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità previste dal CCRL 15.10.2018 sono state definite con decorrenza 01.01.2022 e valide per l'anno 2022.
  - le indennità di responsabilità previste dall'art. 21, comma 2, lett.e) del CCRL 2002 art.30, comma 1, CCRL 26.11.2004, art. 24 CCRL 6.5.2008, art.30 del CCRL 2016 – 2018 sono attribuite da un minimo di € 1.000,00 ad un massimo di € 2.000,00; per l'anno 2022 viene attribuito l'importo massimo pari ad € 1.834,00 (importo annuo € 2.000,00 erogato per 11 mensilità);
  - per l'anno 2022 l'importo destinato al finanziamento delle indennità ex art.32 comma 6 del CCRL 2018 previsto in bilancio per l'importo di € 3.626,00;
  - le indennità per specifiche responsabilità previste dall'art. 21, comma 2, lett.e) del CCRL 2002 art.30, comma 1, CCRL 26.11.2004 sono attribuite all'incaricato di Ufficiale di Stato Civile, Anagrafe e Ufficio Elettorale per un importo annuo massimo di € 300,00; L'importo è corrisposto nella misura massima in caso di dipendenti incaricati delle funzioni di Ufficiale di Stato Civile, anagrafe e Ufficiale Elettorale. Qualora l'incarico sia solo per una o due delle predette funzioni, l'importo è corrisposto in misura proporzionale (€ 100,00 per ogni funzione attribuita).
  - le indennità relative a “indennità condizioni di lavoro” di cui all'art.6 c.1 relative allo svolgimento di attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, e al maneggio vengono fissate negli importi di seguito indicati:
    - disagio e rischio € 2,30 giornalieri
    - maneggio valori € 1,60 giornalieri
  - per l'anno 2022 si procede all'attribuzione di nuove progressioni economiche;
  - eventuali economie delle risorse stabili, dopo aver finanziato le progressioni orizzontali, confluiscono nelle risorse variabili da destinare alla produttività ed al miglioramento dei servizi sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e dei criteri di misurazione delle prestazioni vigenti;
  - per le progressioni già attribuite si utilizzano € 9.939,38 delle risorse stabili;
- viene fatto rimando, per quanto non disciplinato dalla presente Ipotesi di contratto:
  - al vigente CCRL;
  - ai precedenti CCDI

inoltre è prevista la pubblicazione sul sito comunale del presente CCDI.

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

## **B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Il Contratto regionale all'art. 32 definisce la modalità di utilizzo delle risorse, destinando quelle stabili alla copertura delle progressioni e quelle variabili, sommate all'eventuale residuo delle stabili, all'incentivazione della produttività del personale.

<b>Composizione fondo e modalità di utilizzo risorse anno 2022</b>	
<b>Composizione fondo</b>	<b>Importo</b>
Risorse stabili	18.042,60
Risorse variabili	5.860,00
<b>Totale fondo</b>	<b>23.902,60</b>
<b>Utilizzo risorse anno 2022</b>	
Progressioni già attribuite	9.939,38
Risorse stabili disponibili	8.103,22
Importo massimo progressioni da attribuire	1.180,00
<b>Risorse stabili disponibili per produttività</b>	<b>6.923,22</b>
Risorse variabili	5.860,00
<b>Totale risorse variabili</b>	<b>12.783,22</b>
<b>Altre voci a bilancio entro i limiti 2016</b>	
Indennità ex art.32 comma 6 CCRL 2018	3.626,00
Fondo lavoro straordinario	2.873,34

## **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Con il Contratto collettivo di Comparto sottoscritto il 15/10/2018 le risorse del fondo vengono destinate a soli due istituti: progressioni economiche e performance; mentre il salario aggiuntivo e le altre indennità vengono imputate al bilancio.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 06.07.2005) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Prestazione (approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 40 del 28.04.2021).

Per quanto sopra detto risultano senz'altro rispettati i seguenti principi in materia di erogazione dei compensi accessori:

- divieto di distribuzione in modo indifferenziato o sulla base di automatismi di incentivi collegati alla performance in assenza delle verifiche e attestazioni sui sistemi di misurazione e valutazione (art. 18 comma 2 D. Lgs. 150/2009);
- divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001).

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

La selezione per l'accesso alle progressioni economiche si basa sul sistema di valutazione della misurazione della prestazione previsto dal Regolamento delle progressioni rispettando il limite del 50% alle progressioni rispetto agli aventi diritto.

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

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

Si rammenta che il Comune di Pulfero fa parte del Comparto Unico del Friuli – Venezia Giulia, pertanto si applica la disciplina di cui all'art.6 della L.R. n.16/2020.

E' stato approvato il piano delle performance 2022 con la deliberazione giunta n. 28 del 16.03.2022 ed ha demandato ai TPO l'attribuzione degli obiettivi individuali ai dipendenti assegnati alle rispettive aree di competenza.

## **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

Si ritengono esaustive le informazioni rese nei punti precedenti in merito al contenuto dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo a livello territoriale

## **Parte III - Relazione Tecnico-Finanziaria**

### **Modulo 1 - La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa**

Il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, in applicazione dei contratti collettivi regionali vigenti per gli enti del Comparto Unico della Regione - Autonoma Friuli Venezia Giulia, è stato quantificato, giusta determinazione n. 470 del 16.11.2022, secondo quanto stabilito dall'art.32 del C.C.R.L.15.10.2018 e risulta così costituito:

Descrizione	Importo
Risorse Stabili	18.042,60
Risorse Variabili	5.860,00
<b>TOTALE</b>	<b>23.902,60</b>

### **Dettaglio voci tabella sopra riportata**

#### **Sezione I – Risorse stabili**

In applicazione a quanto stabilito dall'art.32, comma 1, del CCRL 2018, le risorse stabili sono state quantificate sulla base del personale in servizio, a tempo indeterminato, alla data del 31.12.2016, applicando i criteri contenuti nella tabella riportata nel menzionato articolato contrattuale e, successivamente applicando gli incrementi previsti dal comma 3, del menzionato art. 32. In particolare è stato inserito l'incremento previsto dalla lettera d), del comma 3, inerente alle retribuzioni individuali di anzianità del personale cessato da servizio a decorrere dal 2017, calcolate per 13 mensilità, per un importo pari a euro 2.706,60;

#### **Sezione II – Risorse variabili**

L'importo annuo delle risorse variabili per il periodo dal 01.01.2018 al 31.12.2020 era stabilito in euro 1.000,00 per dipendente in servizio al 31/12/2016, dall'art.32, comma 1, del CCRL 2018.

A decorrere dal 01.01.2021 l'importo annuo delle risorse variabili è stato rideterminato in euro 586,00 per dipendente, come stabilito dall'accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11, del CCRL 15.10.2018, sottoscritto il 30 settembre 2021 presso la sede della Regione Friuli Venezia Giulia.

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Le risorse variabili dell'ente sono state determinate secondo le nuove indicazioni della Regione nell'importo annuo di euro 586,00 sulla base del personale in servizio a tempo indeterminato al 31.12.2016.

Non sono stati previsti ulteriori incrementi delle risorse variabili non essendo prevista nessuna delle casistiche elencate al 3° comma, del menzionato articolo 32.

**Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo:** Non sono previste decurtazioni nel calcolo del fondo.

**Sezione IV – Risorse destinate alle forme associative:** Non sono previste risorse destinate alle forme associative.

## Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

**Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificatamente dal Contratto integrativo sottoposto a certificazione**

Non vengono regolate dal presente contratto, in quanto finanziate da risorse di bilancio dell'ente, le somme destinate al salario aggiuntivo (art.26 CCRL 26.11.2004 e art.70 CCRL 7.12.2006), al lavoro straordinario e alle seguenti indennità inerenti la remunerazione di particolari condizioni di lavoro (ex rischio, disagio, maneggio valori), indennità specifica (art.16 CCRL 2002 e art.4 comma 3 CCNL 16.7.1996), indennità per particolari responsabilità (art.21 c.2 lett. e) CCRL 2002), indennità di Stato Civile–Anagrafe–Elettorale, Tributi (art.21 c.2 lett. i) CCRL 2002 come introdotto dall'art.30 del CCRL 2004).

Per espressa previsione del comma 7, dell'art.32, del CCRL 2018 le risorse stanziare a bilancio per la remunerazione delle sopra elencate indennità non potranno essere superiori all'importo di euro 3.626,00 stanziato per tali finalità nel 2016; per l'anno in corso la relativa spesa è stata quantificata entro i limiti di euro 3.626,00.

Le indennità saranno regolate dal CCDI 2022 nel rispetto delle disposizioni normative.

**Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal contratto integrativo**

Il contratto Integrativo prevede l'assegnazione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa per le finalità stabilite dall'art. 32 del CCRL 2018 ossia per le progressioni orizzontali e per la produttività del personale.

**La Giunta Comunale, con deliberazione n. 110 del 23.11.2022, ha fornito le seguenti direttive:**

- Di attribuire nuove progressioni orizzontali a favore del personale nel limite massimo di euro 1.180,00;
- Di impiegare tutte le risorse disponibili alla contrattazione, dopo il finanziamento delle progressioni economiche, destinandole ad incentivare la produttività del personale.

**Sezione III – Destinazioni ancora da regolare:** Voce non presente.

**Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione**

Si riporta qui di seguito il prospetto riassuntivo degli utilizzi:

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

RISORSE STABILI	Importo
Progressioni acquisite al 31.12.2021	9.939,38
Quota massima destinata a nuove progressioni dal 01.01.2022	1.180,00
Totale utilizzi risorse stabili per progressioni economiche	11.119,38
RISORSE VARIABILI	Importo
Risorse variabili	5.860,00
Economie risorse stabili	6.923,22
Totale utilizzi risorse per la produttività del personale	12.783,22
<b>TOTALE UTILIZZI FONDO</b>	<b>23.902,60</b>

## Sezione V – Risorse destinate alle forme associative

Voce non presente.

## Sezione VI – 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 del fondo ammontano a euro 18.042,60; le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa inerenti le progressioni economiche orizzontali ammontano a euro 11.119,38. Le restanti risorse stabili, per espressa previsione dell'ipotesi di CCDI 2022 e nel rispetto di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 32 del CCRL 2018, vanno ad incrementare le risorse variabili 2022 destinate alla produttività del personale.

Si attesta pertanto che 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*

Dall'anno 2014 è vigente il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance, come stabilito dall'art. 6 della L.R. 16/2010, ora sostituito dall'art. 38 della L.R. 18/2016, che ha recepito i contenuti del D.Lgs. 150/2009 per i dipendenti degli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia.

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 28 del 16.03.2022 è stato approvato il Piano delle risorse e degli obiettivi 2022, con il quale sono stati assegnati ai singoli responsabili gli obiettivi gestionali.

*c) Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Le nuove progressioni economiche previste dal contratto decentrato 2022 verranno attribuite nel rispetto del principio di selettività, con le modalità previste dal Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, ad una quota limitata di dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale, che ne costituisce titolo prioritario, nonché in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati rilevati dal sistema di valutazione; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

# COMUNE DI PULFERO

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

## **Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente**

Come già citato in precedenza, il fondo costituito da questo ente per la contrattazione integrativa 2022 non è soggetto al rispetto del limite 2016, ex art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Viene riportato di seguito lo schema meramente ricognitivo delle voci esposte in precedenza, che consente una visione di sintesi quantitativa delle poste discusse nei moduli precedenti (Costituzione e Destinazione), completato dalle voci relative all'anno precedente.

Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo e destinazione delle risorse.  
Anno 2022 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2022:

Costituzione Fondo	Anno 2022	Anno 2021
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	15.336,00	14.242,00
Importo annuo della RIA personale cessato	2.706,60	2.706,60
Totale Risorse Stabili	18.042,60	16.948,60
Risorse Variabili	5.860,00	5.860,00
<b>TOTALE COMPLESSIVO (escluso lavoro straordinario)</b>	<b>23.902,60</b>	<b>22.808,60</b>
Utilizzo Risorse	Anno 2022	Anno 2021
Progressioni economiche in godimento	9.939,38	8.697,00
Nuove progressioni previste	1.180,00	2.000,00
Produttività	12.783,22	12.111,60
<b>TOTALE UTILIZZI</b>	<b>23.902,60</b>	<b>22.808,60</b>

La differenza rispetto all'anno precedente nella parte stabile è data dall'incremento per una unità personale di cat. D (euro 2.271) e dal decremento per una unità di personale di Cat. C (1.177).

## **Modulo 4 - 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**

Non sono più applicabili i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore al 2016 (D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75), mentre permangono e vengono rispettati i limiti contrattuali del fondo straordinario (art.17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art.32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).

L'obbligo di sostenibilità della spesa di personale è disciplinato dall'articolo 22 della L.R. n. 18/2015, così come sostituito dall'articolo 6 della Legge Regionale 6 novembre 2020, n. 20, nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020 e n.1994/2021.

In sede di approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 si è provveduto alla verifica del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica; in ognuno dei tre esercizi del previsionale, la spesa di personale del comune di Pulfero risulta contenuta entro il valore soglia della classe demografica di appartenenza dell'ente, così come individuata con DGR n. 1994/2021.

# COMUNE DI PULFERO

*(Provincia di Udine)*

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Nelle variazioni di bilancio che hanno interessato la spesa di personale è stato opportunamente verificato il contenimento della spesa entro i limiti stabiliti dalla normativa vigente.

## **Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

A consuntivo si provvederà a una nuova determinazione dei limiti di spesa ai fini della verifica del conseguimento dell'obiettivo di contenimento della spesa di personale.

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

Tutte le risorse del fondo trovano regolare copertura nelle voci a tal fine iscritte a bilancio di previsione 2022-2024.

Pulfero, 01/12/2022

Il Responsabile dell' Area  
economico-finanziaria  
F.to dott. Nicola SABATINI