



C.A.P. 33050

# **COMUNE DI SAN VITO AL TORRE**

## **Provincia di Udine**

Cod.Fisc. 81001230309  
Part. IVA 00470120304

☎ 0432/997013  
☎ 0432/997311

✉ Via Roma, 45 – 33050 SAN VITO AL TORRE

e-mail: [segreteria@com-san-vito-al-torre.regione.fvg.it](mailto:segreteria@com-san-vito-al-torre.regione.fvg.it)

<http://www.comune.sanvitoalorre.ud.it>

PEC: [comune.sanvitoalorre@certgov.fvg.it](mailto:comune.sanvitoalorre@certgov.fvg.it)

San Vito al Torre, 19.12.2019

### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE E PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2019.**

*(ex art. 40 comma 3 sexies del D. Lgs. 165 del 2001)*

**Modulo I: illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

Data sottoscrizione	La piattaforma relativa al contratto collettivo decentrato anno 2019 è stata presentata e sottoscritta dalla parte sindacale in data 19.12.2019
Periodo temporale di vigenza	2019
Composizione della Delegazione trattante	Parte pubblica: Segretario Comunale dott. Stefano Moro  Organizzazioni Sindacali ammesse coinvolte:  C.I.S.L. - F.P C.G.I.L. - F. P. U.I.L. - FPL UGL CISAL ENTI LOCALI FVG (CISAL \ FIALP, SIAPOL, CIV UNIONQUADRI, SADEP, DIRER FVG); RSU di Ente – sig.ra Crea Maria  Organizzazioni Sindacali firmatarie: C.G.I.L. - F. P. C.I.S.L. - F.P CISAL ENTI LOCALI FVG RSU di Ente

Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di San Vito al Torre
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione del fondo di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2019.
Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno. Nessun rilievo.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 29.10.2019 è stato adottato il PRO con conseguente assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi, nonché il Piano della Performance 2019 - 2021 con assegnazione degli obiettivi operativi per l'anno 2019 ai Responsabili dei Servizi.</p> <p>E' stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2019 – 2021 (CHE DAL 2017 FA PARTE INTEGRANTE DEL PIANO ANTICORRUZIONE) con deliberazione n. 07 del 24.01.2019</p> <p>Gli obblighi di pubblicazione sul sito Internet dell'Ente sono state eseguite in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.</p> <p>La relazione sulla Performance 2018 è stata approvata con deliberazione della Giunta n. 92 del 29.10.2019, e validata dall'OIV; l'erogazione del salario accessorio 2019 legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell'OIV della relazione sulla Performance 2019.</p>
Eventuali osservazioni:	

**Modulo II: attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi - altre informazioni utili**

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata	<p>Il contratto collettivo decentrato integrativo prende atto della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019.</p> <p>Con l'Ipotesi di contratto in oggetto si è inteso dettare una disciplina valevole solo per l'anno 2019, in merito all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le nuove modalità previste dal CCRL 2018.</p> <p>Si ricorda infatti che il succitato CCRL è stato sottoscritto il 15/10/2018, e che prevede alcuni</p>
---	---

nuovi istituti rispetto alla disciplina previgente.

Per quanto sopra abbiamo che:

- viene stabilita la validità del contratto per l'anno in corso;

- si dispone che per l'anno

2019 venga applicata l' indennità per specifiche responsabilità come disciplinata dalla precedente contrattazione, nel rispetto del limite massimo previsto dall'art. 32 comma 7; si rinvia all'anno prossimo l'individuazione di nuovi criteri per l'attribuzione della predetta indennità. Avendo inoltre registrato nell'anno 2019 una cessazione di personale, si dispone che eventuali economie derivate dalla cessazione di personale che ne aveva diritto andranno a beneficio del rimanente personale in servizio che ne ha i requisiti, nel rispetto del limite massimo previsto dal CCRL.

L'articolo 3 riassume quelle che sono disposizioni dettate dall'art. 32 comma 2 del CCRL 2018 e cioè che l'ammontare delle risorse stabili è destinato al finanziamento delle progressioni economiche e che, qualora vi siano delle somme residue, le stesse vanno ad incrementare le risorse variabili destinate ad incentivare la produttività del personale.

Per quanto concerne l'indennità per particolari responsabilità, per l'annualità 2019 si conferma la disciplina attualmente in essere presso l'Ente; le indennità per condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018) che comprendono le indennità di disagio, rischio e maneggio valori, sono così disciplinate:

-l'indennità di disagio non viene corrisposta in quanto il personale che ne ha diritto (autisti scuolabus) osserva un orario plurisettimanale con compensazione di orario a recupero delle maggiori ore lavorate; viene corrisposta pertanto solo l'indennità di rischio;

- l'indennità di rischio, per rispettare il limite del tetto di spesa 2016, viene fissata ad € 1,30/giorno;

-l'indennità per maneggio valori viene fissata ad € 1,30/giorno.

Le indennità competono per le sole giornate lavorate.

Le indennità previste dal contratto collettivo regionale per la Polizia Locale non trovano applicazione per l'anno 2019, in quanto non vi è in organico personale che ne abbia diritto.

Per quanto concerne la parte economica, le parti prendono atto che si è provveduto alla costituzione del fondo anno 2019 nella misura complessiva di € 23.250,59.- di cui € 15.250,59 per risorse stabili ed € 9.000,00 per risorse variabili. Tuttavia, essendo al momento della costituzione del fondo ancora

	<p>vigente il limite di spesa determinato per l'anno 2016, le parti prendono atto che le risorse immediatamente utilizzabili sono le seguenti: risorse stabili per € 13.729,27 e risorse variabili per € 0,00; le parti concordano che qualora la Regione fornisca indicazioni atte a superare il limite di spesa 2016, le risorse che si rendessero disponibili saranno utilizzate ad incrementare la destinazione "parte economica" del CCDI.</p> <p>Viene quindi disposto il "congelamento" delle risorse eccedenti il limite predetto fino a certificazione del rispetto della spesa a livello di comparto da parte della Regione.</p> <p>Le risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità che coprono le progressioni orizzontali già attribuite al personale ammontano ad € 10.418,12.-; la quota residua di risorse, pari ad € 3.311,15.- viene destinata in parte al finanziamento di progressioni economiche ed in parte residua alla produttività; la parte sindacale propone per l'anno 2019 la progressione economica di due figure professionali dip. CATB (da B6 a B7) e di due figure professionali dip. CATC (da C1 a C2) per un importo di € 1880,40.- oppure, in alternativa, la progressione di una catB, una catC, una catD per un costo massimo di € 2.800,00.-. L'amministrazione intende modificare le direttive approvate con deliberazione giunta n. 110/2019 (che non prevedevano progressioni economiche) accogliendo la piattaforma presentata dalla parte sindacale, ed autorizzare di conseguenza la parte pubblica alla stipula del CCDI, anche alla luce del fatto che nel collegato alla legge di bilancio regionale si prevede lo sblocco per l'anno 2020 del limite di spesa 2016, liberando nuove risorse.</p> <p>La differenza al netto delle progressioni attribuite viene destinata alla produttività collettiva.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione</p>	<p>Come già detto nelle premesse, è il Contratto regionale stesso che 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. Si veda l'allegato schema dove vengono riportati gli importi a previsione destinati alle progressioni orizzontali già attribuite, quelle da attribuire, e le risorse destinate alla produttività (al netto delle risorse ora congelate per il rispetto del limite di spesa anno 2016). Si evidenzia che a copertura degli utilizzi stabili (ad oggi solo progressioni economiche) sono destinate</p>

	solo risorse stabili.
c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	La presente relazione si riferisce esclusivamente all'utilizzo del Fondo 2019. Si demanda al prossimo anno la definizione puntuale degli ulteriori istituti giuridici ed economici relativi alle indennità previste dal nuovo CCRL, e la disciplina puntuale della reperibilità e dei buoni pasto.
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa	<p>Con il Contratto collettivo di Comparto 2016/2018 sottoscritto il 15/10/2018, le parti hanno inteso utilizzare le risorse del fondo per la remunerazione dei due istituti fondamentali e che propriamente attengono alla materia delle risorse per l'incentivazione della produttività: una quota di fondo stabile destinata a finanziare le progressioni, e una quota di risorse per finanziare la performance. E' a tal fine che il CCRL 2018 ha disposto che il salario aggiuntivo e le diverse indennità, già esistenti o di nuova istituzione e non collegate alla performance, fossero imputate a bilancio anzichè a Fondo.</p> <p>Pertanto le risorse destinabili alla produttività collettiva sono già individuate a livello di Contratto di primo livello e non sono più oggetto di contrattazione decentrata.</p> <p>Il principio generale dettato dall'art. 40, comma 3 bis del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 11 del D. Lgs. 75/2017, avente ad oggetto la destinazione di una quota prevalente delle risorse variabili all'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione, risulta rispettato dalla nuova modalità di costituzione del Fondo.</p> <p>Si precisa peraltro che alle risorse variabili vengono sommate le risorse stabili non utilizzate per attribuire nuove progressioni, ad incremento delle somme destinate all'incentivazione della produttività.</p> <p>La produttività verrà erogata con applicazione dei principi e dei criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della prestazione.</p> <p>Per quanto sopra detto, risultano senz'altro rispettati i seguenti principi in materia di erogazione dei compensi accessori:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondano a prestazioni effettivamente rese (art.7 comma 5 D.Lgs. 165/2001).</li> </ul>
e) illustrazione e specifica attestazione della	La presenza del PRO (seppur approvato molto in

<p>coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali -</p>	<p>ritardo) e di un sistema di valutazione permanente garantiscono il rispetto del principio della selettività e del merito, anche nell'applicazione dell'istituto delle progressioni economiche.</p>
<p>f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PRO)</p>	<p>La programmazione, anche di natura gestionale, per l'anno 2019 ha risentito di diverse variabili: il Contratto collettivo regionale di comparto è stato siglato il 15/10/2018, lasciando poco tempo e poco spazio di azione per l'applicazione dei nuovi istituti introdotti dallo stesso anche tenendo conto delle incertezze e dei limiti derivanti dal sistema Comparto unico nella sua interezza, sulle quali la Regione non è intervenuta con tempestività interpretativa.</p> <p>Con il presente accordo le parti hanno pertanto inteso rimandare all'anno venturo la disciplina organica e l'applicazione di alcuni nuovi istituti garantendo al personale, per il corrente anno, l'erogazione delle indennità collegate all'organizzazione interna del lavoro (individuazione di figure cui attribuire la titolarità e la di procedimenti amministrativi/tecnici ritenuti di particolare rilevanza) e, al cittadino, il mantenimento della qualità dei servizi resi. Per effetto delle variabili operative, i risultati attesi sono quelli di alimentare la consapevolezza del dipendente nell'ottica di risultato, sia individuale che collettiva.</p>
<p>g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto</p>	<p>Si precisa che nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, cui appartiene questo ente, si applica il CCRL “<i>Comparto Unico</i>” e pertanto trovano specifica applicazione le disposizioni regionali vigenti.</p>

Il Segretario Comunale  
Dott. Stefano Moro