COMUNE DI SAVOGNA D'ISONZO
OBČINA SOVODNJE OB SOČI
PROVINCIA DI GORIZIA / POKRAJINA GORICA
Via I° Maggio 140 / Prvomajska 140
34070 SAVOGNA D'ISONZO / SOVODNJE OB SOČI (GO)
TEL. 0481 882001 - FAX 0481 882447 - C.F. 80002990317 - P. IVA 00126470319
comune.savognadisonzo@certgov.fvg.it - www.comune.savogna.go.it

RELAZIONE ILLUSTRATIVA PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA DECENTRATA ANNO 2022

II.1 Modulo 1
Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto
Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Scheda 1.1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.

Data di sottoscrizione		**Preintesa 24.11.2022** **Contratto definitivo 12.12.2022**
Periodo temporale di vigenza		**Anno 2022**
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL, UGL, CSA, CISAL Enti Locali FVG Firmatarie della preintesa dd. 24.11.2022: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Salario accessorio di parte stabile. b) Salario accessorio di parte variabile.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? **Sì in data 01.12.2022.**
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? **/**

	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 **SI (deliberazione n. 108 dd. 14.11.2022)**
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? **SI (deliberazione n. 40 dd. 22.03.2021 per il triennio 2021 - 2023)**
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? **Articolo abrogato dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33**
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? **SI, in data 11.05.2022**
Eventuali osservazioni: Il disposto normativo di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 non è stato immediatamente applicato negli enti del comparto unico del pubblico impiego della Regione FVG, ove è stato al contrario richiamabile l'art. 6 della L.R. 16/2010. Successivamente la Regione autonoma Friuli Venezia Giulia è intervenuta nella disciplina del sistema di misurazione e valutazione della performance mediante l'art. 38 della L.R. 18/2016. Con deliberazione n. 79 dd. 03.10.2016, la Giunta comunale ha approvato la metodologia di valutazione della prestazione.		

II.2 Modulo 2

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

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

1. Viene identificato l'oggetto del contratto.
2. La delegazione trattante nella seduta del 24.11.2022 prende atto della consistenza del fondo delle risorse decentrate 2022 (risorse decentrate stabili e variabili) quantificato in Euro 23.676,74.- (di cui Euro 1.077,56.- da economie dell'anno precedente), così come novellato dall'art. 32 del CCRL 15.10.2018 e dal CCRL di interpretazione autentica dell'art. 32, c. 1 e 11 sottoscritto tra la regione autonoma Friuli Venezia Giulia e le Organizzazioni Sindacali in data 30.09.2021, con cui viene ridotto l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili del fondo, a decorrere dal 01.01.2021.

3. Le parti prendono atto dell'ammontare della parte disponibile del fondo, dedotte le voci consolidate spettanti al personale dipendente per progressioni orizzontali acquisite, quantificato in Euro 8.015,12.-.

4. Le parti prendono atto dell'ammontare della parte disponibile fuori fondo, ai sensi del comma 6 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, quantificato in Euro 3.584,96.-.

5. Vengono fissati i criteri per la ripartizione e la destinazione delle risorse finanziarie disponibili, come segue:
   a) la quota stabile del fondo, pari ad Euro 1.077,56.-, viene destinata all'attribuzione di progressioni orizzontali al personale dipendente con decorrenza 01.01.2022;
   b) la quota variabile del fondo, pari ad Euro 6.937,56.-, viene destinata alla produttività ed al miglioramento dei servizi, nello specifico Euro 3.000,00.- alla realizzazione di specifici obiettivi del personale su progetti dell'Area tecnico-manutentiva ed Euro 3.937,56.- alla performance;
   c) la parte fuori fondo, pari a complessivi Euro 3.584,96.-, viene destinata all'attribuzione delle seguenti indennità:
      - per compensare il disagio del personale di cat. B addetto alla viabilità, alla manutenzione del patrimonio comunale ed alla guida dello scuolabus, nella misura di Euro 3,10.- per giorno di effettivo svolgimento delle mansioni (art. 6 CCRL 15.10.2018);
      - per compensare il rischio del personale di cat. B addetto alla mensa scolastica, nella misura di Euro 1,80.- per giorno di effettivo svolgimento delle mansioni (art. 6 CCRL 15.10.2018);
      - per compensare le responsabilità per maneggio valori al personale incaricato delle funzioni di economo comunale, nella misura di Euro 2,10.- per giorno di effettivo svolgimento delle mansioni (art. 6 CCRL 15.10.2018);
      - per compensare le specifiche responsabilità del personale di cat. B nell'area tecnico-manutentiva che svolge l'attività di coordinamento della squadra di operai, compresi L.S.U. ed occupati nei Cantieri di Lavoro, nella misura di Euro 1.000,00.- annui lordi (art. 21 c. 2 lett. e CCRL 01.08.2002, come modificato dall'art. 30 CCRL 26.11.2004);
      - per compensare il disagio per servizio esterno del personale della Polizia locale, nella misura di Euro 1,00.- per giorno di effettivo servizio esterno prestato per almeno quattro ore per attività di vigilanza del territorio e controllo del traffico (art. 26 CCRL 15.10.2018);
      - per compensare la responsabilità del personale che riveste il ruolo di Ufficiale di Stato civile, anagrafe e servizio elettorale, in possesso della relativa nomina prefettizia, nella misura di Euro 300,00.- per l'intero anno (ex art. 21 c. 2 lett. i) del CCRL 01.08.2002, come aggiunto dall'art. 30 del CCRL 24.11.2004).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

FONDO ART. 32 CCRL 15.10.2018	
Descrizione	Importo
Progressioni economiche orizzontali già acquisite – anno 2022	15.661,62.-
Progressioni economiche orizzontali	1.077,56.-
Progetto produttività individuale	3.000,00.-
Produttività collettiva (performance)	3.937,56.-
Totale	23.676,74.-

INDENNITA' FUORI FONDO ART. 32 C. 6 CCRL 15.10.2018	
Descrizione	Importo
Indennità di rischio, disagio e maneggio valori	2.222,00.-
Indennità specifiche responsabilità	1.000,00.-

Indennità Ufficiali di Anagrafe e Stato civile	300,00.-
Indennità Servizio esterno vigile	62,96.-
Totale	3.584,96.-

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
Si attesta che i sistemi di incentivazione, previsti nella contrattazione decentrata nell'attuazione di progetti obiettivo, per il personale dipendente di categoria B, C e PLA, sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto il personale è soggetto a specifica valutazione da parte del funzionario Responsabile dell'area.

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;
I criteri stabiliti per l'attribuzione di progressioni economiche all'interno delle categorie rispettano il principio della selettività, basandosi sulle valutazioni del Segretario comunale (incaricati di P.O.) e dei Responsabili di area T.P.O. (altro personale).

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale
In conclusione è possibile affermare/attestare che la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022 segue le linee di fondo dei precedenti contratti e che i risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo sono posti in stretta relazione con gli strumenti di programmazione gestionale (P.R.O. 2022) al fine di consentire il miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dei servizi offerti al cittadino.
Inoltre essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi ci si attende un incremento della produttività del personale.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili
Negativo.