

COMUNE DI CODROIPO

**Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria
al contratto collettivo decentrato integrativo territoriale anni 2020/2021**
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

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		21.12.2020
Periodo temporale di vigenza		Durata biennale, dal 01.01.2020 al 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Segretario Comunale di Codroipo dott. Paolo Maniago Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione CISL/CIGL/UIL/UGL/CISAL RSU del Comune di Codroipo Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CIGL, RSU
Soggetti destinatari		Personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni di Codroipo e Camino al Tagliamento, convenzionati per la gestione associata del Servizio Personale.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		1) C.C.D.I.T. anni 2020/2021: a) Utilizzo fondo risorse decentrate (stabili e variabili); b) Criteri di riparto risorse stabili da destinare all'istituto della progressione orizzontale; c) Criteri per l'erogazione delle indennità previste dai vigenti CC.RR.LL.; d) Criteri per la destinazione delle risorse per la produttività e miglioramento dei servizi; 2) Accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate anno 2020.
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 e tecnico-finanziaria ai fini del rilascio del relativo parere
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli. IN ATTESA DI RISCONTRO
	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? E' stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 con deliberazione di Giunta comunale n. 124 del 22.06.2020 ed è stato approvato in via definitiva il Piano della Performance 2020/2022 con deliberazione giuntale n. 226 del 04.11.2020.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? Il Programma triennale della trasparenza e dell'integrità è stato approvato come sezione del Piano triennale di Prevenzione della Corruzione 2019/2021 con deliberazione di Giunta comunale n. 343 del 30.12.2019.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'obbligo di pubblicazione, in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 33/2013, è stato assolto per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? La relazione della performance verrà approvata con deliberazione di Giunta comunale e verrà validata dall'ODV ai sensi dell'articolo 42, comma 3, lett. c) della legge regionale 18/2016.

1.2 -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

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:

1. all'articolo 1 il campo di applicazione del contratto integrativo aziendale territoriale per il personale non dirigente e con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato dei Comuni di Codroipo e di Camino al Tagliamento, facenti parte della convenzione attuativa per la gestione associata del Servizio Personale, mediante l'istituzione dell'Ufficio Comune, stipulata ai sensi dell'art. 21 della L.R. 1/2006 dal 01.01.2018 e per una durata pari a cinque anni;
2. all'articolo 2 viene specificata la durata dello stesso (01.01.2020 – 31.12.2021);
3. all'articolo 3 vengono esplicitate le procedure per la sottoscrizione del CCDIT, le tempistiche per la convocazione delle OO.SS. e RSU e l'utilizzo delle risorse. In modo particolare si disciplina il termine per la costituzione del fondo e il relativo riparto;
4. all'articolo 4 vengono individuati i servizi pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 e i relativi contingenti di personale in caso di sciopero;
5. all'articolo 5 vengono illustrati i rapporti con le OO.SS./RSU in modo da garantire un corretto e chiaro sistema di relazioni, secondo la disciplina contenuta nel Titolo VII del CCRL 15.10.2018;
6. all'articolo 6 viene specificato che il fondo così come costituito, ai sensi della vigente normativa contrattuale, è destinato ad attuare le progressioni economiche orizzontali ed incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi. Il riparto delle risorse stabili e variabili del fondo viene definito al successivo art. 7:

a) progressioni economiche orizzontali: le risorse stabili residue (dopo aver finanziato le progressioni in godimento) da destinare a nuove progressioni orizzontali verranno stabilite in sede di accordo annuale sull'utilizzo delle risorse decentrate dei singoli Enti;

b) produttività e miglioramento dei servizi: le somme che residuano dal finanziamento dell'istituto della progressione orizzontale, sono destinate ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi, in aggiunta alle risorse variabili di cui all'art. 32 commi 1 e 3 del CCRL 15.10.2018;

7. all'articolo 8 vengono specificati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie destinate alla produttività, da erogare in base al raggiungimento degli obiettivi strategici di sviluppo e/o di mantenimento predefiniti nel PEG/PRO o negli analoghi strumenti di programmazione degli Enti;

8. agli articoli 9 e 10 vengono disciplinate le indennità e le modalità per l'individuazione dei destinatari delle indennità previste dal contratto di primo livello, nell'ambito delle risorse di bilancio disponibili dai sensi dell'art. 32 comma 7 del CCRL 2018, dando priorità alle indennità di turno ed a quella della reperibilità. Viene disposto il seguente ordine di priorità nell'individuazione delle diverse tipologie, in caso di risorse insufficienti:

- indennità di turno (art. 3 CCRL 15.10.2018)
- indennità di reperibilità (art. 4 CCRL 15.10.2018)
- indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 15.10.2018)
- indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018)
- specifica indennità (art. 48 CCRL 07.12.2006)

- indennità di responsabilità (art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004)
- indennità di responsabilità (art. 21, comma 3, CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004)

9. all'articolo 11 vengono richiamati i compensi derivanti da specifiche disposizioni di legge, che ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. a) del CCRL 15.10.2018 possono essere erogati ai dipendenti cui si applica il presente accordo decentrato. In base a quanto stabilito all'art. 38 comma 4 lett. d) del citato CCRL, i criteri generali per l'attribuzione di tali compensi sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, nel caso in cui le specifiche leggi facciano rinvio a tale sistema di relazioni sindacali;

10. agli articoli 12 e 13, tenuto conto delle risorse massime disponibili al lavoro straordinario, si conferma il limite massimo di ore che possono confluire nella banca delle ore previsto nei previgenti contratti decentrati ed anche il limite massimo individuale di lavoro straordinario attualmente stabilito in 180 ore annue;

11. all'articolo 14 sono previste le norme finali prevedendo che per quanto non espressamente richiamato dal presente CCDIT si fa riferimento ai vigenti CC.RR.LL.. Si dispone, inoltre, che dalla data di sottoscrizione del presente contratto, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti decentrati integrativi vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDIT.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile dell'Ufficio Comune Servizio Personale n. 16 del 17.04.2020 e risulta costituito come segue:

- Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per un importo complessivo di € 200.877,99 (di cui parte stabile € 119.877,99 e parte variabile € 81.000,00), a cui si aggiunge un incremento annuale da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici per un importo pari ad € 83.182,00;

- Risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio per un importo complessivo di € 51.036,93, pari a quello stanziato nell'anno 2016, e fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo di € 18.164,64;

- Risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato per un importo di € 99.835,42;

Le risorse riferite al fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2020 vengono utilizzate come segue:

UTILIZZO FONDO RISORSE STABILI ANNO 2020	
Risorse complessive a disposizione	€ 119.877,99
a) Spesa attuale progressioni orizzontali	€ 71.212,96
b) Budget per nuove progressioni anno corrente	€ 19.884,00
Totale spesa per progressioni orizzontali (a+b)	€ 91.096,96
Residuo risorse stabili	€ 28.781,03

UTILIZZO FONDO RISORSE VARIABILI ANNO 2020	
Risorse a disposizione come da costituzione	€ 81.000,00

Residuo risorse stabili	€ 28.781,03
Totale risorse destinate alla produttività	€ 109.781,03

Per quanto concerne le risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio, di cui agli artt. 6 e 7 del CCRL 15.10.2018, sono utilizzate per finanziarie le diverse indennità come segue:

INDENNITA' ANNO 2020 (risorse a bilancio come stanziato 2016)	€ 51.036,93
Indennità di turno	€ 17.811,00
Indennità I/IV qualifica funzionale	€ 516,48
Indennità condizioni di lavoro	€ 12.488,70
Indennità personale forme associative ex art. 48 CCRL 2006	€ 7.925,00
Indennità stato civile/anagrafe	€ 1.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 7.319,40
Indennità di reperibilità	€ 194,00
Indennità servizio esterno polizia locale	€ 3.288,00
Totale utilizzo per indennità	€ 50.842,58
Residuo risorse a bilancio	€ 194,35

Le suddette indennità vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

CRITERI DI EROGAZIONE ADOTTATI:

- INDENNITA':

INDENNITA' DI TURNO

- **descrizione:** è l'indennità riconosciuta al personale che svolge la propria prestazione lavorativa in turno, le attività devono essere distribuite nell'arco del mese in modo tale da garantire una distribuzione equilibrata e avvicinata dei turni, effettuati in orario antimeridiano e pomeridiano e se previsto notturno. Al turno diurno antimeridiano e pomeridiano (tra le 6 e le 22) compete una maggiorazione del 10% del valore economico ottenuto dividendo per 156 la seguente retribuzione, valore economico mensile previsto per la posizione iniziale della categoria, la retribuzione individuale di anzianità, nonché gli altri eventuali assegni personali a carattere continuativo e non riassorbibile; turno notturno o festivo maggiorazione oraria del 30% e turno festivo notturno maggiorazione oraria del 50% delle voci sopra citate.
- **Importo massimo previsto:** € 17.811,00
- **Riferimento alla norma del CCRL:** art. 3 CCRL 15.10.2018
- **riferimento all'articolo del CCDIT:** art. 10 comma 4 lett. A) del CCDIT
- **criteri di attribuzione:** viene erogato al personale adibito alla prestazione lavorativa articolata in turno
- **obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:** compensa interamente il disagio correlato alla particolare articolazione dell'orario di lavoro

INDENNITA' DI REPERIBILITA'

- **descrizione:** dal 2016 con deliberazione di Giunta comunale n. 3 del 11.01.2016 è stato istituito il servizio di reperibilità per l'Ufficio di Stato Civile, facendolo rientrare nelle aree di pronto intervento. E' una prestazione del lavoratore consistente nell'obbligo di porsi in condizioni di essere rintracciato al di fuori del normale

orario di lavoro in vista di un'eventuale prestazione lavorativa e, ove si determini tale eventualità, di effettuarla entro un lasso di tempo ragionevolmente breve dal momento della chiamata.

- **Importo massimo previsto: € 194,00**
- **Riferimento alla norma del CCRL: art. 4 CCRL 15.10.2018**
- **riferimento all'articolo del CCDIT: art. 10 comma 4 lett. B) del CCDIT**
- **criteri di attribuzione: al personale adibito al servizio di pronto intervento per l'Ufficio di Stato Civile**

INDENNITA' CONDIZIONI DI LAVORO

- **descrizione: indennità da corrispondere al personale che svolge attività disagiate, esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute, maneggio valori.**
- **Per attività esposte a rischi si intendono: prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, come prestazioni di lavoro con impiego di automezzi e altri veicoli di trasporto di persone o cose, lavori di manutenzione stradale, verde pubblico, segnaletica, svolti in presenza di traffico, esposizione diretta con attività in impianti di depurazione, rifiuti solidi urbani o assimilati, conduzione cucina, esposizione a rischi di contrazione di malattie infettive, prestazioni di lavorative che prevedono contatto con agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi ecc, esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici elettrici a motore ecc, esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie, scottature anche non permanenti, esposizione a rischio di caduta dall'alto, urto, trazione, estensione, postura ecc.**
- **Per attività disagiate si intendono: esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro; esposizione a situazione di disagio connesse a particolare tipologia di prestazione fornita: dipendenti che svolgono attività lavorative diverse e precisamente collaboratore amministrativo e autista scuolabus (cat. B) o collaboratore/istruttore amministrativo e accompagnatore scolastico (cat. B o C), dipendenti che svolgono attività lavorative sotto il coordinamento di almeno due Titolari di Posizione Organizzativa, dipendenti formalmente nominati o referente tecnico o referente amministrativo per l'ASP.**
- **Per maneggio valori: personale formalmente nominato agente contabile e adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio valori di cassa.**
- **Importo massimo previsto: € 12.488,70 considerando l'indennità giornaliera per attività rischiosa o disagiata pari ad € 1,50, l'indennità giornaliera per attività di maneggio valori € 1,60 per economo comunale ed € 1,55 per agente contabile.**
- **Riferimento alla norma del CCRL: art. 6 CCRL 15.10.2018**
- **riferimento all'articolo del CCDIT: art. 10 comma 4 lett. C) del CCDIT**
- **criteri di attribuzione: l'importo corrisposto è commisurato ai giorni di effettivo svolgimento delle attività e nel caso di svolgimento di più fattispecie è cumulabile.**
- **obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: retribuire quelle prestazioni lavorative che comportano esposizione a rischi per la salute del dipendente, compensare l'esercizio di attività svolte dal personale in condizioni particolarmente disagiate, remunerare la particolare responsabilità di coloro che maneggiano valori.**

INDENNITA' SERVIZIO ESTERNO PERSONALE POLIZIA LOCALE

- **descrizione: è l'indennità riconosciuta al personale della Polizia locale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza.**
- **Importo massimo previsto: € 3.288,00**
- **Riferimento alla norma del CCRL: art. 26 CCRL 15.10.2018**
- **riferimento all'articolo del CCDIT: art. 10 comma 4 lett. D) del CCDIT**
- **criteri di attribuzione: viene erogata al personale della Polizia locale per servizi esterni resi, nel corso del mese, per almeno il 50% delle giornate effettivamente lavorate, in forma graduata in base alla durata di tali servizi (€ 0,90 giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 2 ore e inferiore a 4 ore; € 1,50 giornalieri per servizi esterni di durata maggiore/uguale di 4 ore)**
- **obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: compensare i rischi e disagi connessi all'espletamento di prestazioni lavorative in ambienti esterni.**

SPECIFICA INDENNITA'

- *descrizione: è l'indennità riconosciuta al personale assegnato agli uffici convenzionati per la gestione associata di servizi costituiti ai sensi della vigente L.R.*
- *Importo massimo previsto: € 7.925,00*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art. 48 CCRL 07.12.2006 e art. 21 CCRL 06.05.2008*
- *riferimento all'articolo del CCDIT: art. 10 comma 4 lett. E) del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: viene erogata al personale delle forme associative, in forma graduata in base alla categoria di appartenenza ed è commisurata alla effettività della prestazione lavorativa, disposta dal provvedimento formale di assegnazione all'ufficio convenzionato, con attribuzione non inferiore a € 10,00 lordi mensili*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: forma di incentivazione al personale assegnato alla gestione di servizi associati*

INDENNITA' DI RESPONSABILITA'

- *descrizione: compensare le specifiche responsabilità del personale di categoria B/C/D attribuite con atto formale, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale, nonché di responsabile dei tributi. Inoltre l'indennità compete alle seguenti figure professionali ed alle seguenti funzioni, attribuite con atto formale: archivistica informatico, addetto all'URP, formatore professionale, funzioni di ufficiale giudiziario attribuite ai messi notificatori, specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile. L'importo massimo del compenso è fissato in € 300,00 annui lordi*
- *Importo massimo previsto: € 1.300,00*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004*
- *riferimento all'articolo del CCDIT: art. 10 comma 4 lett. F) del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: in base a formale attribuzione dell'incarico*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare funzioni particolari rispetto alla propria categoria professionale*

INDENNITA' PER SPECIFICHE RESPONSABILITA'

- *descrizione: compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale delle categorie B/C/PLA, compensare altresì specifiche responsabilità affidate al personale delle categorie D/PLB e PLC che non risulti incaricato di funzioni di titolare di posizione organizzativa*
- *Importo massimo previsto: € 7.319,40*
- *Riferimento alla norma del CCRL: art 21 comma 3 CCRL 01.08.2002 e art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004*
- *riferimento all'articolo del CCDIT: art. 10 comma 4 lett. G) del CCDIT*
- *criteri di attribuzione: in base a formale attribuzione dell'incarico e svolgimento di attività previste nel CCDIT*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: remunerare funzioni particolari rispetto alla propria categoria professionale.*
categoria B: responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro; categoria C/PLA: responsabile della conduzione e del coordinamento di gruppi di lavoro - responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi - responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni - preposto per la sicurezza sui posti di lavoro ai sensi del TU 81/2008 – vice comandante – referente ufficio unico servizio informatica; categoria D/PLB/PLC: preposto per la sicurezza sui posti di lavoro ai sensi del TU 81/2008 - responsabile di realizzazione di programmi e piani di attività di gruppo di lavoro complessi - responsabile di procedimenti contabili complessi soggetti a certificazione e a controlli esterni – vice comandante cat. PLB – responsabile di procedimenti e relazioni complesse degli uffici comuni dei servizi convenzionati.

c) **Gli effetti abrogativi impliciti**

Dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi dell'art. 72 comma 1 del D.Lgs. n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi vigenti, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDIT.

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

I compensi per incentivare la produttività vengono erogati sulla base di criteri legati al raggiungimento degli obiettivi affidati ai Titolari di Posizione Organizzativa e condivisi con i dipendenti dell'area ed i comportamenti tenuti dai dipendenti nello svolgimento delle relative attività, come definiti nella Metodologia di valutazione permanente delle prestazioni, approvata con deliberazione della Giunta Comunale di Codroipo n. 194 del 02.07.2009, e come previsto dal Titolo IV del vigente Regolamento unico di organizzazione, nel rispetto di quanto disposto dalla L.R. 18/2016 al capo V "Valutazione della prestazione".
Come indicato all'art. 8 del CCDIT, l'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base della performance attesa e conseguita in termini di efficienza ed efficacia al fine di incrementare il miglioramento quali-quantitativo dei servizi.

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

Il presente CCDIT prevede all'art. 7 la destinazione di risorse, nei limiti delle risorse stabili disponibili, per il riconoscimento di nuove progressioni economiche nella categoria, riservate ai dipendenti in servizio a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento ed in possesso del requisito della permanenza nella posizione economica da almeno due anni, riferito al servizio maturato presso l'Ente. Si attesta che queste nuove progressioni economiche vengono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata dei dipendenti, tenendo conto della valutazione individuale delle prestazioni, come definita nella Metodologia di valutazione permanente delle prestazioni, approvata con deliberazione della Giunta Comunale di Codroipo n. 194 del 02.07.2009. Nel rispetto delle indicazioni fornite sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. 44366 del 04.07.2019 sia dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16.05.2019 "la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere limitato ad una quota limitata di dipendenti e quindi non maggioritaria (non superiore al 50 per cento) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009".

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione

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 di performance indicati nel PEG/PRO o negli analoghi strumenti di programmazione adottati dall'Ente.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non possono essere redistribuite né tantomeno rientrare nella disponibilità delle risorse variabili, ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. b) del CCRL 15.10.2018.

g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Modulo I - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la contrattazione decentrata integrativa 2020 e le altre poste costituenti il salario accessorio del personale dipendente per l'anno 2020, è stato costituito, ai sensi dell'art. 32 del C.C.R.L. 15.10.2018, con determinazione dell'Ufficio Comune Servizio Personale n. 16 del 17.04.2020 e risulta costituito come segue:

- Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per un importo complessivo di € 200.877,99 (di cui parte stabile € 119.877,99 e parte variabile € 81.000,00).
Per la sua determinazione, non è stata operata la decurtazione al fine del rispetto dei limiti di spesa per l'anno 2016 (per un ammontare pari ad € 108.780,92, di cui € 27.780,92 risorse stabili ed € 81.000,00 variabili), in base a quanto disposto per l'esercizio 2020 dall'art. 10, comma 17, della L.R. n. 23 del 27.12.2019 "Legge collegata alla manovra di bilancio 2020-2022", che "Nelle more della definizione del sistema integrato di cui all'articolo 2 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali), al fine di dare applicazione al contratto collettivo di comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2016-2018, del 15 ottobre 2018, sottoscritto a seguito di apposita certificazione, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016".
Al suddetto importo, si aggiunge un incremento annuale da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici per un importo pari ad € 83.182,00.
- Risorse di bilancio destinate al finanziamento delle indennità del salario accessorio per un importo complessivo di € 51.036,93, pari a quello stanziato nell'anno 2016.
- Fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo di € 18.164,64.

Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili del fondo sono costituite secondo quanto indicato all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 e sono così determinate:

		RISORSE STABILI				
		Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016 (Conto annuale)		2020		
Art. 32 CCRL 15/10/2018	Art. 32 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	6,00	€ 5.502,00	
		B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	15,00	€ 15.240,00	
		C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	29,00	€ 34.133,00	
		D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	20,00	€ 45.420,00	
		PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	9,00	€ 10.116,00	
		PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	1,00	€ 1.944,00	
		PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	1,00	€ 2.235,00	
		SUB TOTALE		81,00	€ 114.590,00	
		Art. 32 comma 3 lett. d)	Ria e assegno ad personam personale cessato			€ 4.110,99
		Art. 32 commi 8 e 9	Incremento o decremento delle risorse stabili	1,00		€ 1.177,00
		TOTALE RISORSE STABILI			€ 119.877,99	

In modo particolare nella determinazione di costituzione sopra citata si precisa quanto segue:

Comma 3 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 incremento risorse stabili

Let. d) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno.

Sono stati previsti incrementi corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità (Ria) ed assegni ad personam relativi al personale cessato a decorrere dall'01.01.2017 pari ad € 4.110,99.

Comma 8 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 incremento risorse stabili

Gli enti che a decorrere dal 1° gennaio 2017 abbiamo incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche, o che le incrementano in vigore del presente contratto, aumentano le risorse stabili del fondo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 1 al corrispondente ulteriore numero di unità.

Le risorse stabili del fondo della contrattazione decentrata 2020, così come per l'anno 2019, sono incrementate per una quota corrispondente ad una unità di categoria C (rilevabile dalla differenza fra dipendenti in servizio al 1° gennaio dell'anno in esame e i dipendenti in servizio al 31.12.2016).

Sezione II - Risorse variabili

Le risorse variabili anno 2020 sono così determinate:

RISORSE VARIABILI				2020
Art. 32 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	6,00	€ 6.000,00
	B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	15,00	€ 15.000,00
	C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	29,00	€ 29.000,00
	D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	20,00	€ 20.000,00
	PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	9,00	€ 9.000,00
	PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	1,00	€ 1.000,00
	PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	1,00	€ 1.000,00
		TOTALE DEI DIPENDENTI	81,00	€ 81.000,00
Art. 32 comma 2	Eventuali risparmi di risorse stabili			
Art. 32 comma 3 lett. b)	Economie anni precedenti al netto delle decurtazioni per mancato raggiungimento obiettivi			
Art. 32 comma 3 lett. c)	Incremento ris. variabili per personale a tempo determinato con durata almeno di 6 mesi			
Art. 32 comma 9	Incremento o decremento delle risorse variabili			
		TOTALE RISORSE VARIABILI		€ 81.000,00

Le risorse variabili sono state incrementate ai sensi dell'art. 32 comma 3 lett. a) del CCRL 15.10.2018 dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici come segue:

		Incrementi annuali da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici	2020
Art. 32 comma 3 CCRL 15/10/2018	Art. 32 comma 3 lett. a)	Incentivo funzioni tecniche	€ 0,00
		Indagini ISTAT	€ 1.365,00
		Trasferimenti dal Ministero / Regione per elezioni	€ 54.500,00
		Trasferimenti dal Ministero / Emergenza Covid-19	€ 7.317,00
		Proventi derivanti dalle sanzioni c.d.s.	€ 20.000,00
		Sponsorizzazioni / convenzioni / servizi a tariffa	€ 0,00
		Avvocatura: per sentenze favorevoli	€ 0,00
			TOTALE INCREMENTI ANNUALI

Sezione III - (eventuali) Decurtazioni del Fondo

Nel 2020 non è stata operata la decurtazione del fondo al fine del rispetto dei limiti di spesa per l'anno 2016 (per un ammontare pari ad € 108.780,92, di cui € 27.780,92 risorse stabili ed € 81.000,00 variabili), in base a quanto disposto per l'esercizio 2020 dall'art. 10, comma 17, della L.R. n. 23 del 27.12.2019 "Legge collegata alla manovra di bilancio 2020-2022", che "Nelle more della definizione del sistema integrato di cui all'articolo 2 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali), al fine di dare applicazione al contratto collettivo di comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2016-2018, del 15 ottobre 2018, sottoscritto a seguito di apposita certificazione, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016".

Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

Questa sezione è dedicata alla sintesi del fondo sottoposto a certificazione, elaborato sulla base delle sezioni precedenti:

a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	€ 119.877,99
b) Totale risorse variabili	€ 81.000,00
c) Somme derivanti da specifiche disposizioni di legge	€ 83.182,00
d) <u>Totale fondo sottoposto a certificazione, determinato dalla somma delle voci precedenti</u>	€ 284.059,99

Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

In attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 32 comma 6, del C.C.R.L. 15.10.2018 sono state imputate stabilmente a carico del bilancio dell'Ente le seguenti voci:

ISTITUTI CHE TROVANO FINANZIAMENTO A BILANCIO	ANNO 2020
Indennità di turno	€ 17.811,00
Indennità I/IV qualifica funzionale	€ 516,48
Indennità condizioni di lavoro	€ 12.488,70
Indennità personale forme associative ex art. 48 CCRL 2006	€ 7.925,00
Indennità stato civile/anagrafe	€ 1.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 7.319,40
Indennità di reperibilità	€ 194,00
Indennità servizio esterno polizia locale	€ 3.288,00
Totale utilizzo per indennità	€ 50.842,58
Totale risorse a bilancio	€ 51.036,93
Residuo risorse a bilancio	€ 194,35
Salario aggiuntivo ex art. 70 CCRL 07.12.2006	€ 68.376,24
Lavoro straordinario (esclusi incrementi per specifico straordinario Polizia locale per Covid € 5.774,55)	€ 18.164,64

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

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse:

Descrizione	Importo
Salario aggiuntivo ex art. 70 CCRL 07.12.2006	€ 68.376,24
Lavoro straordinario (esclusi incrementi per specifico straordinario Polizia locale per Covid € 5.774,55)	€ 18.164,64
TOTALE	€ 86.540,88

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal Contratto Integrativo di riferimento le destinazioni delle seguenti risorse del fondo decentrato:

FONDO RISORSE STABILI ANNO 2020	
Risorse complessive a disposizione	€ 119.877,99
c) Spesa attuale progressioni orizzontali	€ 71.212,96
d) Budget per nuove progressioni anno corrente	€ 19.884,00
Totale spesa per progressioni orizzontali (a+b)	€ 91.096,96
Residuo risorse stabili	€ 28.781,03

FONDO RISORSE VARIABILI ANNO 2020	
Risorse a disposizione come da costituzione	€ 81.000,00
Residuo risorse stabili	€ 28.781,03
Totale risorse destinate alla produttività	€ 109.781,03

Per quanto concerne le risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio, previste nel presente CCDIT, sono utilizzate per l'anno 2020 come segue:

INDENNITA' ANNO 2020 (risorse a bilancio come stanziato 2016)	€ 51.036,93
Indennità di turno	€ 17.811,00
Indennità I/IV qualifica funzionale	€ 516,48
Indennità condizioni di lavoro	€ 12.488,70
Indennità personale forme associative ex art. 48 CCRL 2006	€ 7.925,00
Indennità stato civile/anagrafe	€ 1.300,00
Indennità per specifiche responsabilità	€ 7.319,40
Indennità di reperibilità	€ 194,00
Indennità servizio esterno polizia locale	€ 3.288,00
Totale utilizzo per indennità	€ 50.842,58
Residuo risorse a bilancio	€ 194,35

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non vi sono destinazioni ancora da regolare.

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo
Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (totale della sezione II, escluse indennità a bilancio)	€ 200.877,99
Totale delle eventuali destinazioni ancora da regolare (totale sezione III)	€ 0,00
Totale destinazioni derivanti da specifiche	€ 83.182,00

disposizioni di legge	
TOTALE DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE (N.B.: deve coincidere, per definizione, con il totale esposto nella Sezione IV del Modulo I - Costituzione del Fondo)	€ 284.059,99

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- *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*

Si attesta la copertura delle destinazioni di utilizzo del fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità; in quanto le risorse stabili ammontano ad € 119.877,99 gli utilizzi per progressioni economiche già acquisite ammontano ad € 71.212,96 ed € 19.884,00 per nuove progressioni economiche nella categoria, pertanto il fondo risulta in equilibrio.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Gli incentivi economici legati alla produttività collettiva ed individuale sono erogati in base al CCRL, in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente e con la Metodologia di valutazione permanente delle prestazioni, solo dopo che l'O.D.V. avrà accertato il raggiungimento degli obiettivi previsti nei sistemi di programmazione dell'Ente. Alla produttività e miglioramento dei servizi viene destinata anche la quota residuale delle risorse stabili dopo aver finanziato gli istituti aventi natura certa e continuativa.

- *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziati con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*

Si attesta il rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali): per il corrente si prevedono progressioni orizzontali per un ammontare massimo complessivo di € 19.884,00 ripartito tra le Aree in cui si articola l'ente o valutatore. Vengono seguite le indicazioni fornite sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica con nota prot. 44366 del 04.07.2019 sia dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 16.05.2019 "la quota di personale interessato alla procedura selettiva deve essere limitato ad una quota limitata di dipendenti e quindi non maggioritaria (non superiore al 50 per cento) della platea dei potenziali beneficiari, ai sensi di quanto previsto dall'art. 23 del D.Lgs. 150/2009".

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

Rispetto all'annualità 2019 il fondo salario accessorio 2020 non subisce alcuna decurtazione per effetto della disposizione di cui all'art. 10, comma 17, della L.R. n. 23 del 27.12.2019 "Legge collegata alla manovra di bilancio 2020-2022"

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 strumento della contabilità economico-finanziaria dell’Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione.”

Tutte le risorse finanziarie che costituiscono il fondo delle risorse decentrate per gli anni 2020/2021 trovano piena copertura nel bilancio di previsione 2020-2022, con imputazione in un unico capitolo di spesa e precisamente al capitolo 2170/1, quindi la verifica tra sistema di contabilità e dati del fondo di produttività è costante.

Sezione II “Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell’anno precedente risulta rispettato”.

Non è previsto il rispetto del limite 2016 ai sensi della sopra citata L.R. 23/2019.

Sezione III “Verifica delle disponibilità finanziarie dell’Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo”.

Il totale del fondo come costituito con determinazione dell’Ufficio Comune Servizio Personale n. 16 del 17.04.2020, nonché i relativi oneri riflessi trovano copertura nel bilancio di previsione 2020-2022, rispettivamente ai capitoli 2170/1 e 2170/7. Le somme per l’onere IRAP trovano copertura al capitolo 1201/5.

Il Comune di Codroipo si riserva di rideterminare il fondo risorse decentrate per l’anno 2020 ed il suo utilizzo in caso di sopravvenute disposizioni di legge o contrattuali.

Codroipo, lì 22.12.2020

IL TITOLARE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
GESTIONE RISORSE UMANE ED ORGANIZZAZIONE
PICCOLOTTO Dott.ssa Flavia

Documento informatico sottoscritto digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del D.Lgs. n.82/2005 e s.m.i. (Codice dell’Amministrazione digitale)