

# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

## Relazione illustrativa all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale anno 2019

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>12/12/2019</b> Contratto da sottoscrivere
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Delegazione trattante di parte pubblica: Segretario comunale – Marco Coiz Rappresentanza sindacale unitaria: Nicoletta Zuliani Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL-FP Firmatari dell'ipotesi di contratto: CISL-FP
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Magnano in Riviera
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2019 in applicazione della nuova disciplina dettata dal CCRL 2018: a) utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019; b) progressioni orizzontali; b) produttività collettiva; c) progetti obiettivo e piani lavoro.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<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 15.11.2019 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. 57 del 25.07.2019</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. 3 del 31.01.2019 quale parte integrante del PTC</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>
<b>Eventuali osservazioni.</b>		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 42 della L.R. 18/2016? <b>L'erogazione del salario accessorio legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell'OIV della relazione sulla performance per l'anno 2019 – norma applicabile in regione: artt. 38, 39, 40, 41,42 della L.R. 18/2016</b>

# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(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 si è inteso dettare una disciplina valevole per l'anno 2019 in merito all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le nuove modalità previste dal CCRL 2018. Gli effetti giuridici ed economici dell'Ipotesi di contratto decorrono dalla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione contenuta nel contratto.

Nel dettaglio:

1. viene definito l'ambito di applicazione – personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Magnano in Riviera;
2. viene stabilita la validità triennale del contratto, eccetto la parte economica che è relativa all'anno 2019;
3. vengono stabilite le finalità del fondo:
  - per l'anno 2019 non si procede all'attribuzione di nuove progressioni economiche non essendo disponibili risorse stabili;
  - per le progressioni già attribuite si utilizzano € 1.579,61 delle risorse variabili;
  - eventuali economie delle risorse stabili confluiscono nelle risorse variabili da destinare alla produttività per l'anno 2019;
  - le risorse variabili sono destinate alla produttività ed al miglioramento dei servizi sulla base di obiettivi strategici di sviluppo e dei criteri di misurazione delle prestazioni vigenti;
4. vengono stabilite in merito alle indennità quanto segue:
  - indennità di rischio prevista dall'art. 6, comma 1, lettera b) del CCRL 2018 sono determinate in € 1,50 giornaliera;
  - indennità di maneggio valori prevista dall'art. 6, comma 1, lettera c) del CCRL 2018 sono determinate in € 1,55 giornaliera fino a € 100,00 medi mensili gestiti e in € 1,75 giornaliera da € 101,00 medi mensili gestiti;
  - indennità di responsabilità prevista dall'art. 21, comma 2, lettera i) del CCRL 2018 è determinata in € 300,00 quale importo massimo annuo lordo;
  - indennità per specifiche responsabilità prevista dall'art. 21, comma 2, lettera e) del CCRL 2018 è determinata da un importo minimo di € 1.000,00 ad un importo massimo di € 2.000,00 annuo lordo;
  - indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale prevista dall'art. 26 del CCRL 2018 viene rinviata alla contrattazione dell'anno 2020;
5. vengono previsti i seguenti progetti per un importo massimo complessivo di € 770,00:
  - gite scolastiche;
6. viene riconosciuto il buono pasto al personale dipendente dell'importo di € 7,00; fino all'attivazione dei buoni pasto viene garantita in alternativa l'utilizzo della mensa scolastica ed il rimborso previsto dalla Deliberazione giunta n. 123 del 11.12.2008;
7. 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.

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

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.

	DESCRIZIONE	Fondo stabile	Fondo variabile
art. 32 comma 2	Progressioni economiche attribuite	18.861,34	1.579,61

# COMUNE DI MAGNANO IN RIVIERA

(Provincia di Udine)

AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

art. 32 comma 2	Progressioni economiche da attribuire	0,00	
art. 32 comma 2	Progetto obiettivo		770,00
art. 32 comma 2	Produttività collettiva		8.650,39
art. 32 comma 6	Altre voci -Indennità		0,00
	<b>Totale</b>	<b>18.861,34</b>	<b>11.000,00</b>

## C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Si demanda al prossimo anno la definizione degli istituti giuridici ed economici relativi all'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia locale prevista dal CCRL 2018.

## 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. 150 del 30.12.2010) nonché il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con determinazione del Segretario comunale n. 2/SGR del 06.02.2009).

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;

Non sono previste progressioni economiche.

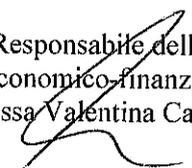
## F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Nell'ipotesi di contratto è prevista la destinazione di € 770,00 di risorse variabili a progetti specifici relativi al servizio di autista per le gite scolastiche erogate internamente dall'Amministrazione. Il piano delle performance 2019-2021 è stato approvato con la deliberazione giuntale n. 57 del 25.07.2019 ed ha previsto l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa.

## 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

Magnano in Riviera, 18.12.2019

Il Responsabile dell'Area  
economico-finanziaria  
Dott.ssa  Valentina Campiello

