



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

PROVINCIA DI UDINE

www.comune.reanadelrojale.ud.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

Reg. delibere N° 144	Ufficio competente PERSONALE
--------------------------------	--

OGGETTO: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2022. APPROVAZIONE VERBALE CONTRATTAZIONE E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO.

Oggi **ventitre 23-12-2022** del mese di **dicembre** dell'anno **duemilaventidue** alle ore **13:25**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Canciani Emiliano	Sindaco	Presente in colleg. telematico
Zossi Anna	Vice Sindaco	Presente
Marcolongo Attilia	Assessore	Presente in colleg. telematico
Ribis Marina	Assessore	Presente in colleg. telematico
Cautero Tiziano	Assessore	Presente
Fattori Franco	Assessore	Presente

Totale presenti: 6 Totale assenti: 0

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Soramel Stefano.

Il Sig. Canciani Emiliano nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente, premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO il C.C.R.L. del personale del comparto unico – area enti locali – triennio normativo ed economico 2016-2018 sottoscritto in data 15.10.2018;

RICHIAMATI gli artt. 32 e 33 del sopraccitato contratto;

RICHIAMATI, inoltre:

- il C.C.R.L. del personale del comparto unico – area enti locali – biennio economico 2002 – 2003 e parte normativa quadriennio 2002 – 2005 sottoscritto in data 26.11.2004;
- il C.C.R.L. del personale del Comparto Unico – non dirigenti – biennio economico 2004/2005 e quadriennio normativo (II fase) 2002/2005 sottoscritto in data 07.12.2006;
- il C.C.R.L. del personale del Comparto Unico non dirigenti – quadriennio giuridico 2006-2009 e biennio economico 2006-2007 sottoscritto in data 06.05.2008;
- il C.C.R.L. del personale non dirigente del Comparto Unico biennio economico 2008-2009 sottoscritto in data 27.02.2012;
- il C.C.R.L. del personale non dirigente del Comparto Unico biennio economico 2000-2001 e parte normativa quadriennio 1998-2001 sottoscritto in data 01.08.2002;

VISTA la nota della Regione Friuli Venezia Giulia, Direzione centrale funzione pubblica e semplificazione, del 13 novembre 2018 con la quale vengono dettate le Linee guida per la costituzione del Fondo per la contrattazione decentrata integrativa;

DATO ATTO che alla nota regionale sopra richiamata sono allegati gli schemi per la costituzione del Fondo e per la rilevazione degli importi stanziati nell'anno 2016 per le indennità di cui al comma 7 dell'art. 32;

RICHIAMATA la successiva nota del 21 novembre 2018 con la quale la Direzione centrale funzione pubblica e semplificazione, a rettifica ed integrazione delle precedenti Linee guida, da indirizzo agli enti di comparto di provvedere tempestivamente alla costituzione del Fondo con le regole previste dall'art. 32 del CCRL 2018

RITENUTO pertanto opportuno, pur nella indeterminatezza delle regole da seguire in merito al rispetto dei limiti dettati per legge al salario accessorio, procedere alla determinazione provvisoria dell'ammontare delle risorse destinate alle finalità di cui al comma 1 dell'art. 32 nonché a quelle destinate complessivamente alle altre voci stipendiali di cui al comma 7 del medesimo articolo, così come previsto all'art. 33 del CCRL 2018;

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione di controllo della Regione Friuli Venezia Giulia n. 23/2019/PAR del 14 ottobre 2019;

VISTO l'art. 32 comma 12 del CCRL 2018 il quale dispone che gli adempimenti relativi alla costituzione dei fondi sono certificati dall'Organo di revisione dell'ente;

RICHIAMATA la determinazione del Segretario comunale n. 437 del 23 novembre 2022 con la quale è stato costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2022, sulla quale è stato reso il parere dell'organo di revisione (acquisito agli atti al n. 13095 di protocollo del 28 novembre 2022),

ATTESO che in data 01.12.2022 è stata sottoscritta la preintesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022;

RICORDATO che l'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2011 prevede "A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una

relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1";

VISTA la relazione tecnico-finanziaria e la relazione illustrativa relative alla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2022 predisposte dal Segretario comunale (allegate alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale);

PRESO ATTO che le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria sono state inviate in data 20.12.2022 al Revisore dei Conti per la prescritta certificazione;

RILEVATO che è stato acquisito il parere del revisore dei conti sulla compatibilità dei costi della contrattazione decentrata integrativa (n. 14094 di protocollo del 21.12.2022);

RITENUTO pertanto di autorizzare la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione del contratto integrativo;

RICHIAMATI:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- lo Statuto comunale;

ACCERTATO che il presente provvedimento comporta riflessi diretti o indiretti sugli equilibri finanziari dell'Ente e pertanto necessita del visto di Regolarità contabile da parte del Responsabile del Servizio Finanziario;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D. Lgs. n. 267/00, come risulta dalla sottoscrizione apposta sulla proposta di deliberazione;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) di prendere atto della preintesa relativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022 sottoscritta in data 1 dicembre 2022;
- 2) di autorizzare il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica, dott. Stefano Soramel, alla sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo per l'anno 2022, dando atto che sul verbale in oggetto è stata effettuata positivamente la verifica contabile da parte dell'Area Economico Finanziaria ed è stato acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti;
- 3) di autorizzare il Segretario Comunale ed il Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto di competenza, a compiere tutti gli atti conseguenti al presente provvedimento;
- 4) di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU ed alle OO.SS;

Quindi, con successiva separata votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'articolo 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
Canciani Emiliano

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il Segretario
Soramel Stefano

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 144 del 23-12-2022

Oggetto: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER L'ANNO 2022. APPROVAZIONE VERBALE CONTRATTAZIONE E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA DEL CONTRATTO.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia del presente atto viene affissa all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni, dal al , ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modifiche ed integrazioni, con numero di registrazione all'albo pretorio .

Comune di Reana del Rojale li

L' INCARICATO
Blancuzzi Stefania

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 144 del 23-12-2022

**Oggetto: CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA PER
L'ANNO 2022. APPROVAZIONE VERBALE CONTRATTAZIONE
E AUTORIZZAZIONE ALLA SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
DEL CONTRATTO.**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 23-12-2022 ai sensi dell'art. 1, comma 19 della L.R. 11.12.2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24.05.2004, n.17.

Comune di Reana del Rojale li

L'INCARICATO
Soramel Stefano

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

**PREINTESA RELATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO ANNO 2022**

Comparto unico regionale e autonomie locali

STIPULATO AI SENSI DEL CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMPARTO UNICO DELLA REGIONE FRIULI
VENEZIA GIULIA DEL 15 ottobre 2018.

TRIENNIO NORMATIVO ED ECONOMICO 2016-2018

RF av

1


SUL
SFB haticca

Il giorno 1 dicembre 2022 alle ore 12:30 nella sede del Comune di Reana del Rojale, via del Municipio, 18 – 33010 Reana del Rojale, tra:

Il Presidente della delegazione di parte pubblica
Segretario comunale dr. Stefano Soramel

I Rappresentanti delle seguenti Organizzazioni sindacali:

C.I.S.L. – F.P.

C.G.I.L. – F. P.

U.I.L. – F.P. L.

CISAL ENTI LOCALI FVG

Vanessa Spanò Fortin Federico

Dal Ben Antonello

RSU

Ellero Katia
Blancuzzi Stefania

Premesso che:

- con deliberazione della Giunta regionale n. 1710 del 14 settembre 2018 l'Amministrazione regionale ha autorizzato la sottoscrizione del contratto collettivo di comparto del personale non dirigente, triennio normativo ed economico 2016 – 2018 (CCRL 15.10.2018);
- con determinazione del Segretario comunale n. 437 del 23 novembre 2022 è stato costituito il Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022;
- in data 28 novembre 2022 (n. 13095 di protocollo) è stato acquisito il parere dell'organo di revisione sul citato provvedimento di costituzione del Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022;
- il Fondo per le risorse decentrate e per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 ammonta ad euro 51.894,46 (totale delle risorse riferite al trattamento accessorio);
- in forza ai nuovi obblighi di finanza pubblica gli enti locali devono assicurare la sostenibilità della spesa di personale, come disciplinato dall'art. 22 della legge regionale n. 18/2015, così come sostituito dall'art. 6 della legge regionale n. 20/2020 nonché dalle disposizioni contenute nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020;
- con nota inviata a mezzo e-mail in data 30 novembre 2022 sono state convocate le parti per procedere alla definizione della preintesa relativa contratto integrativo decentrato per l'anno 2022;

VISTO il prospetto allegato

tutto ciò premesso,

Le parti hanno sottoscritto l'allegata preintesa relativa al CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE (di seguito indicato per brevità CCDIT) riguardante il personale dipendente dell'Amministrazione Comunale di Reana del Rojale per l'anno 2022.

2

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – CAMPO DI APPLICAZIONE

1. Il presente CCDIT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale) si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato dell'Amministrazione Comunale di Reana del Rojale.

Art. 2 – DECORRENZA E DURATA

1. Gli effetti del presente contratto hanno decorrenza dal 01.01.2022.
2. Il presente contratto ha validità per l'anno 2022 e le sue clausole trovano applicazione anche successivamente alla sua scadenza, fino alla sottoscrizione di un nuovo contratto. Gli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità decorrono dal 01.01.2022.
3. Il presente contratto può essere modificato o integrato in sede aziendale su richiesta delle parti con le procedure previste dal CCRL.
4. Per quanto non espressamente richiamato nella presente preintesa si rinvia ai contratti collettivi regionali di lavoro.

RISORSE FINANZIARIE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA'.

Art. 3 – DETERMINAZIONE DELLE RISORSE.

1. Il fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, è destinato ad attuare le progressioni orizzontali all'interno delle categorie, nonché alla produttività.
2. Le eventuali economie del fondo per le risorse decentrate di natura stabile, confluiscono nella quota variabile destinata alla produttività 2022.
3. Alla produttività ed al miglioramento dei servizi è destinata la disponibilità residua del fondo, dopo che sono state finanziate le progressioni orizzontali. La produttività individuale è attribuita sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 09.06.2015.

Art. 4 – DESTINAZIONE E CRITERI DI RIPARTO DELLE RISORSE DECENTRATE 2022.

1. Il totale delle risorse decentrate 2022 è pari ad € **51.894,46** calcolato ai sensi e per gli effetti dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018.

RISORSE STABILI euro 37.244,46 detratte le risorse per le progressioni orizzontali già assegnate pari (indicativamente) a € 25.965,65, l'importo risultante dalla sottrazione, pari ad euro 11.278,81, viene destinato a progressioni economiche orizzontali e l'eventuale parte residua viene destinata a produttività collettiva.

Da definire: criteri per progressioni orizzontali 2022.

- Le progressioni sono attribuite ad una parte del personale sulla base di criteri selettivi;



- la percentuale del personale che concorre per le progressioni economiche orizzontali è fissata nella misura massima del 50% della platea dei potenziali beneficiari;
- concorrono alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti con una anzianità di servizio nel Comune di Reana del Rojale nell'attuale posizione economica al 31.12.2021 di almeno 24 mesi compiuti,
- non concorrono alle progressioni economiche orizzontali i dipendenti che nell'ultimo biennio sono stati soggetti a sanzioni disciplinari superiori al rimprovero verbale;
- la graduatoria per l'attribuzione delle progressioni economiche è determinata in base ai voti dell'anno 2021;
- in caso di parità nella votazione la progressione economica è attribuita al candidato che si trova nella posizione economica inferiore;
- L'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali è limitata al massimo al 50% dei potenziali beneficiari ed in ogni caso nei limiti delle risorse stabili disponibili.

RISORSE VARIABILI euro 14.650,00.

Art. 5 – INDENNITÀ'.

Il limite di spesa dell'Ente riferito alle varie indennità ora imputate a bilancio non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016 (pari ad euro 11.864,84).

1. Le indennità, riconosciute nel rispetto delle disponibilità economiche degli Enti e nei limiti degli importi stanziati a bilancio, sono le seguenti:

- Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
- Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018);
- Indennità per specifiche responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004);
- Indennità per specifiche responsabilità (art 21 comma 3 lett. e CCRL 01.08.2002, art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018).

2 Di seguito sono disciplinati le indennità definite in oggetto. Nelle schede specifiche di ogni singolo ente possono essere regolamentati importi diversi, al fine di garantire l'importo minimo già contrattato precedentemente.

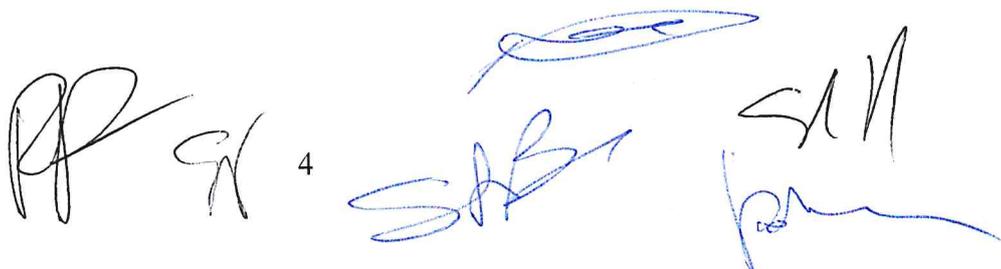
Indennità di Reperibilità.

1. Il personale coinvolto nel servizio di reperibilità ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto (Art. 4 CCRL 15/10/2018).

2. Ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCRL 2018 l'interessato dovrà raggiungere il posto di lavoro nell'arco di 45 minuti. Si conviene di non elevare il numero di volte pro-capite di reperibilità stabilito dal CCRL.

3. Per l'anno 2022 non è prevista l'erogazione dell'indennità di reperibilità, non essendoci i presupposti.

Indennità di Turno.



1. Il personale qualora ne ricorrano i presupposti previsti dal CCRL (Art. 3 CCRL 15/10/2018), ha titolo a percepire la specifica indennità prevista dalla contrattazione collettiva regionale di comparto.

2. Per l'anno 2022 l'indennità di turno è stimata in euro 3.800,00.

Indennità di condizioni di lavoro.

1. Gli Enti corrispondono un'"indennità condizioni lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:

i. disagiate;

ii. esposte a rischi, ovverosia che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale;

iii. di maneggio valori.

2. Si conviene che il disagio è una condizione del tutto peculiare della prestazione lavorativa del singolo dipendente (di natura spaziale, temporale, strumentale, ecc.) non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro da rendere secondo ruolo/mansioni/profilo di inquadramento, è condizione che si ravvisa in un numero limitato di potenziali beneficiari non assumendo alcun rilievo i profili e/o le categorie professionali di appartenenza.

3. L'erogazione dell'indennità al personale interessato, avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenza.

4. L'indennità di disagio è riconosciuta nella misura di € 1,50 per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

5. Si individuano i seguenti fattori rilevanti di disagio: almeno due rientri giornalieri per più di due giorni alla settimana;

b. almeno 5 rientri alla settimana per scelte organizzative dell'ente;

c. spostamento su più sedi di lavoro in diversi Comuni nella stessa giornata per almeno due giorni alla settimana (per spostamenti non si deve intendere la "mera missione" ma un'assegnazione ad altra sede di lavoro);

6. Con specifico riferimento all'indennità di rischio, per prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale che danno titolo all'indennità di rischio si intendono quelle attività caratterizzate in via continuativa da:

- esercizio di trasporto con automezzi, scuolabus ed altri veicoli anche per trasporto di cose con eventuali operazioni accessorie di carico e scarico,

- utilizzo di mezzi e strumenti meccanici particolarmente pericolosi (ad es. macchine operatrici complesse, motoseghe, seghe circolari,...),

- utilizzo di materiali e/o agenti pericolosi (solventi, diserbanti...)

- funzioni di messo comunale.

L'indennità di rischio è riconosciuta nella misura di € 1,50 al giorno, per i giorni di effettivo servizio prestato nell'arco del mese.

Per l'anno 2022 si prevede una indennità complessiva stimata in euro 1.300,00.

7. Con specifico riferimento all'indennità di maneggio valori, essa è corrisposta al personale che sia adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori di cassa, utilizzando quale criterio di misurazione quello della mansione, come da prospetto che segue:

€. 1,00 al giorno per maneggio valori. Si intendono tali quelle attività caratterizzate in via continuativa da:

- economo o agente contabile con connessa attività di rendicontazione. La misura è aumentata a €. 5,50 al giorno qualora l'ammontare dei pagamenti annuo superi €. 5.000,00.

5

8. Il dipendente, cui è riconosciuta l'indennità di maneggio valori, risponde personalmente di eventuali ammanchi di cassa.

9. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio dei Comuni, ai sensi dell'art. 32, comma 6 del CCRL 15.10.2018.

Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale.

1. Per l'anno 2022 viene fissata la somma di 1,00 euro giornaliero per il servizio esterno della Polizia Locale.

2. L'indennità è rapportata alle ore effettivamente rese nelle giornate di effettivo svolgimento del servizio esterno e compensa interamente i rischi e i disagi connessi all'espletamento dello stesso in ambienti esterni anche con riferimento alla dotazione dell'arma di servizio.

3. L'indennità viene erogata nel rispetto della seguente condizione: la prestazione lavorativa deve essere prestata per almeno due ore certificate al giorno.

4. Il riconoscimento dell'indennità di cui al presente articolo può essere prevista soltanto a favore di quel personale della Polizia Locale che, continuativamente e, quindi, in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, renda effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria in servizi di vigilanza esterni sul territorio, fuori degli uffici, nell'ambito non solo della vigilanza stradale ma di tutte le altre molteplici funzioni della polizia locale.

5. L'erogazione dell'indennità al personale interessato avviene mensilmente, sulla base dei dati desunti dal sistema di rilevazione presenze/assenze e dalla certificazione del Responsabile, che attesta lo svolgimento dei servizi esterni.

6. L'indennità di cui al presente articolo:

i. è cumulabile con l'indennità di turno;

ii. è cumulabile con l'indennità di vigilanza di cui all'articolo 8 del CCRL 26.11.2004;

iii. è cumulabile con i compensi connessi alla performance individuale e collettiva.

7. Gli oneri di cui al presente articolo sono imputati a carico del bilancio degli Enti, ai sensi dell'art. 32, comma 6 del CCRL 15.10.2018.

Indennità per Specifiche Responsabilità.

(art. 30 comma 2 CCRL 26.11.2004)

1. Le indennità per responsabilità Ufficiale di stato civile e anagrafe, Ufficiale elettorale di cui all'art. 21, comma 2, lett. i) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 2, CCRL 26.11.2004, va a compensare a) le specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile e anagrafe ed Ufficiale elettorale. Per l'anno 2022 questa indennità è fissata in euro 900,00.

2. Le indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) CCRL 01.08.2002 e art. 30, comma 1, CCRL 26.11.2004 è determinata da ogni singolo ente da un minimo di €. 1.000,00 a un massimo di euro 2.000,00 annui e va a compensare l'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità attribuite al personale inquadrato nelle categorie B, C, PLA, D e PLB. Per l'anno 2022 sono fissate in euro 1.000,00 e sono quantificate complessivamente in euro 3.750,00.

3. L'indennità viene quantificata e corrisposta annualmente ai soggetti formalmente nominati o incaricati.

4. L'indennità si decurta in caso di assenza prolungata e viene ripartita con il sostituto in misura direttamente proporzionale al periodo di sostituzione.

Lavoro straordinario

(art.17 comma 3 CCRL 01/08/2022)

1. Per esigenze eccezionali il limite massimo individuale per le prestazioni straordinarie, che è determinato in 180 ore, può essere elevato in sede di contrattazione decentrata integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dal presente articolo. Si dispone l'elevazione del limite, compatibilmente con le risorse disponibili e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, con particolare riguardo alla sostenibilità della spesa di personale.

Art. 6 – DISPOSIZIONI FINALI.

1. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCDIT, si fa riferimento al vigente CCRL.
2. Le disposizioni contenute in precedenti CCDI, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto decentrato conservano la propria efficacia.
3. Copia del presente CCDIT (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale) verrà pubblicato sul sito internet istituzionale nella Sezione Amministrazione Trasparente.

NOTE A VERBALE.

Le risorse derivanti dal limite del fondo 2016, relative all'anno 2018 (pari ad euro 14.888,46) ed all'anno 2019 (pari ad euro 17.430,84) sono destinate a produttività come già stabilito dai CCDIT del 2018 e 2019 e la parte pubblica si impegna a procedere con la liquidazione entro il mese di febbraio 2023.

Le parti danno atto di avere esaminato il regolamento relativo agli incentivi per le funzioni tecniche nel testo proposto, senza formulare osservazioni. Le parti si impegnano a verificare l'applicazione del regolamento, con riserva di valutare eventuali modificazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

Segretario comunale dr. Stefano Soramel



C.I.S.L. – F.P.

C.G.I.L. – F. P.

U.I.L. – F.P. L.

CISAL ENTI LOCALI FVG

Vanessa Spanò Fortin Federico



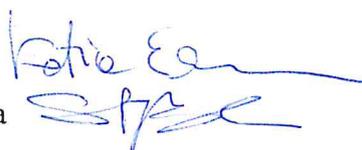
Dal Ben Antonello



RSU

Ellero Katia

Blancuzzi Stefania





COMUNE DI REANA DEL ROJALE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

RELAZIONE TECNICO-FINANZIARIA

ai sensi dell'articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001
e dalla circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19/07/2012

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3- sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione tecnico-finanziaria da pubblicare unitamente alla Relazione illustrativa.

La presente relazione tecnico-finanziaria riguarda l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riferito all'anno 2022 ed è composta dei seguenti quattro distinti moduli:

1. La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa (*suddiviso in 5 sezioni*);
2. Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa;
3. Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
4. Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

1.1 – Modulo 1 – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

L'importo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, quantificato ai sensi dell'articolo 32 del CCRL 15.10.2018.

Tale Fondo è stato costituito con determinazione del Segretario Comunale n. 437 del 23 novembre 2022. L'importo complessivo del fondo è pari ed euro 51.894,46, di cui euro 37.244,46 di risorse stabili ed euro 14.650,00 di risorse variabili. Il suddetto fondo, costituito ai sensi dell'art. 32 del C.C.R.L. 15/10/2018, determina le risorse finanziarie che annualmente vengono destinate all'incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

Tali risorse sono utilizzate per finanziare, nella parte stabile, le progressioni orizzontali già in godimento e, nella parte variabile, la performance individuale e collettiva di Ente.

1.1.1 – Sezione I - Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

L'importo complessivo delle risorse stabili è dato dalla seguente tabella:

N. Unità a tempo INDETERMINATO in servizio al 31.12.2016	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente	Totale
	A	917,00	0,00
	B	1.016,00	11.176,00
	C	1.177,00	10.593,00
	D	2.271,00	6.813,00
	PLS	1.012,00	0,00
	PLA	1.124,00	2.248,00
	PLB	1.944,00	0,00
	PLC	2.235,00	0,00
Totale n. 25			30.830,00

L'importo così determinato è stato incrementato, come previsto dall'art. 32 c. 3): 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.

Per l'anno 2022 devono pertanto essere considerate le cessazioni di personale a tempo indeterminato avvenuto a decorrere al 1° gennaio 2021 pari a euro 6.414,46.

Incrementi di cui all'art. 32 comma 8

Nessun incremento.

Incrementi di cui all'art. 32 comma 9 e 10

Non viene operato alcun incremento in quanto il Comune di Reana del Rojale non ha effettuato alcun trasferimento di personale.

Pertanto le risorse stabili ammontano a complessivi **€ 37.244,46** così determinati:

<i>Risorse stabili</i>	Anno 2022
Risorse stabili <i>CCRL 16-18 (art. 32, c. 1)</i>	37.244,46
Incrementi <i>CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.d)</i>	
Incrementi <i>CCRL 16-18 (art. 32 c. 8)</i>	
Incremento/decremento delle risorse a seguito di trasferimento di personale (<i>art. 32 comma 9 e 10</i>)	0
totale risorse stabili	37.244,36

Dal totale delle risorse stabili è stata detratta la somma relativa alle progressioni orizzontali già assegnate, pari ad euro 25.965,65, e la somma residua di euro 11.278,81 viene destinata a progressioni economiche orizzontali da attribuire in base ai criteri determinati nella pre intesa al CCDIT 2022 sottoscritta in data 1° dicembre 2002.

1.1.2 – Sezione II - Risorse variabili

Sono costituite dalle risorse variabili, che il contratto collettivo regionale di lavoro individua al fine di alimentare il Fondo, e che finanziano le performance individuali, e sono individuate secondo la tabella sotto indicata:

N. Unità a tempo INDETERMINATO in servizio al 31.12.2016	Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente	Totale
	A	586,00	0,00
	B	586,00	6.446,00
	C	586,00	5.274,00
	D	586,00	1.758,00
	PLS	586,00	0,00
	PLA	586,00	1.172,00
	PLB	586,00	0,00
	PLC	586,00	0,00
Totale n. 25			14.650,00

Pertanto le risorse variabili ammontano a complessivi **€ 14.650,00** così determinati:

Risorse variabili	Anno 2022
Risorse variabili - <i>CCRL 16-18 (art. 32, c. 1)</i>	14.650,00
Incrementi- <i>CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.a)</i>	0
<i>Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.b)</i>	0
Incrementi- <i>CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.c)</i>	0
totale risorse variabili	14.650,00

1.1.3 – Sezione III – (Eventuali) decurtazioni del Fondo

In questa sezione vengono indicati tutti gli eventuali vincoli normativi che limitano la crescita o riducono l'ammontare del Fondo (es. art. 9 D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e art 23 comma 2 del D.

Lgs 75/2017). Per ciascuno di essi andrà proposta alla certificazione la modalità di applicazione e l'evidenza dell'avvenuto rispetto.

Non sono state effettuate decurtazioni del Fondo in quanto per l'anno 2022 non trova applicazione il limite del fondo relativo all'anno 2016 per effetto delle disposizioni regionali di cui all'articolo 22 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 come sostituito dall'articolo 6 della legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, e dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 1835/2020, che hanno introdotto nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia il principio di sostenibilità della spesa di personale quale vincolo generale di finanza pubblica.

I.1.4 – Sezione IV - Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione elaborato sulla base delle sezioni precedenti

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di stabilità sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione I.1.1) pari a **€ 37.244,46**;
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione (determinato dal totale della sezione I.1.2) pari ad **€ 14.650,00**
- c) Totale Fondo sottoposto a certificazione (determinato dalla somma delle due voci precedenti) pari a **€ 51.894,46**

Per l'anno 2022 non trova applicazione il limite del fondo relativo all'anno 2016 per effetto delle disposizioni regionali di cui all'articolo 22 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 come sostituito dall'articolo 6 della legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, e dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 1835/2020, che hanno introdotto nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia il principio di sostenibilità della spesa di personale quale vincolo generale di finanza pubblica.

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

Questo modulo è destinato a restituire, in coerenza con le risorse rese disponibili in sede di costituzione del Fondo, la relativa programmazione di utilizzo come formalmente concordata in sede di accordo integrativo. Ogni voce elementare andrà documentata dal punto di vista quantitativo e giuridico al fine di consentire la certificazione del modulo rendendo verificabili le diverse voci tanto dal punto di vista giuridico (in termini di conformità alle norme o indicazioni contrattuali di primo livello) che dal punto di vista economico (in termini di correttezza della quantificazione).

I.2.1 – Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Atto unilaterale sottoposto a certificazione

La sezione si riferisce alle poste che non sono oggetto di negoziazione, ad esempio in quanto riferite a poste già negoziate in precedenza o poste derivanti da applicazione di istituti di primo livello

Nessuna

I.2.2 – Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dall'Atto unilaterale

Nessuna.

I.2.3 – Sezione III – (Eventuali) destinazioni specificamente ancora da regolare

Nessuna.

I.2.4 – Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Questa sezione riporta la sintesi, sottoposta a certificazione, elaborata sulla base delle precedenti:

- a) Totale delle destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dall'Accordo Unilaterale Contratto Collettivo Integrativo determinato dal totale della sezione I.2.1, pari a: **€0**
- b) Totale delle destinazioni specificamente regolate dal Contratto Collettivo Integrativo determinato dal totale della sezione I.2.2 pari a: **0**
- c) Totale delle eventuali destinazioni specificamente ancora da regolare pari a: **€0**
- d) Totale poste salario accessorio euro **51.894,46** non soggetto al limite del fondo 2016 per effetto delle disposizioni regionali di cui all'articolo 22 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 come sostituito

dall'articolo 6 della legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, e dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 1835/2020, che hanno introdotto nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia il principio di sostenibilità della spesa di personale quale vincolo generale di finanza pubblica.

1.2.5 – Sezione V - Risorse temporaneamente allocate all'esterno delFondo

Nessuna

1.2.6 – Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei 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 di stabilità;*

Parte non pertinente allo specifico argomento di contrattazione sottoposto alla certificazione.

b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici*

Nella pre-intesa di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2022 si prevedono incentivi per la produttività individuale anche in base al raggiungimento degli obiettivi. La produttività individuale è attribuita sulla base delle risultanze del sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.71 del 09.06.2015.

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

Parte non pertinente allo specifico argomento dell'accordo unilaterale sottoposto alla certificazione.

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

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 e dalla esposizione delle relative variazioni espresse in euro

<i>Risorse stabili</i>	Anno 2021	Anno 2022	Differenza 2022-2021
<i>Risorse stabili CCRL 16-18 (art. 32, c. 1)</i>	36.439,24	37.244,46	805,22
<i>Incrementi CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.d)</i>			0
<i>Incrementi CCRL 16-18 (art. 32 c. 8)</i>			0
<i>Incremento/decremento delle risorse a seguito di trasferimento di personale (art. 32 comma 9 e 10)</i>			0
totale risorse stabili	36.439,24	37.244,46	805,22

<i>Risorse variabili</i>	Anno 2021	Anno 2022	Differenza 2022-2021
<i>Risorse variabili -CCRL 16-18 (art. 32, c. 1)</i>	14.650,00	14.650,00	0
<i>Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.a)</i>	0	0	0
<i>Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.b)</i>	0	0	0
<i>Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.c)</i>	0	0	0
<i>Incremento/decremento delle risorse a seguito di trasferimento di personale (art. 32 comma 9 e 10)</i>	0	0	
totale risorse variabili	14.650,00	14.650,00	0

Totale composizione Fondo	51.089,24	51.894,46	805,22
----------------------------------	------------------	------------------	---------------

1.4 Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

I41 - 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 programmatoria della gestione

Nella programmazione del bilancio di previsione, unitamente alle spese fisse del personale, vengono stanziati nei vari capitoli, attribuiti ai servizi dell'ente, le somme relative alla retribuzione accessoria.

Non è stato previsto uno specifico capitolo destinato al Fondo nel suo totale, avendo preferito privilegiare l'imputazione di tutte le spese nei capitoli dei vari servizi.

I42 - Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Per l'anno 2022 non trova applicazione il limite del fondo relativo all'anno 2016 per effetto delle disposizioni regionali di cui all'articolo 22 della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 come sostituito dall'articolo 6 della legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, e dalla deliberazione della Giunta Regionale n. 1835/2020, che hanno introdotto nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia il principio di sostenibilità della spesa di personale quale vincolo generale di finanza pubblica.

I43 - Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo.

Il Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022 prevede gli stanziamenti per il finanziamento del fondo.

Reana del Rojale, data firma digitale

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Stefano Soramel

*(documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005
s.m.i. e norme collegate)*



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2022

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001 e Circolare RGS del 19 luglio 2012, n. 25)



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

PARTE I – Relazione illustrativa

I.I Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Data verbale di preintesa: 01.12.2022 Data sottoscrizione contratto: /	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Dott. Stefano Soramel Componenti: / Rappresentanza sindacale unitaria: Blancuzzi Stefania – Ellero Katia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL - FP, CISL-FP, UIL-FPL, UGL, CISAL EE.LL. FVG Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle): CGIL — CISAL EE.LL. FVG Organizzazioni sindacali firmatarie del contratto (elenco sigle): CGIL — CISAL EE.LL. FVG	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente dipendente del Comune di Reana del Rojale	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Fondo per la contrattazione integrativa del salario accessorio 2022 b) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022 con determinazione delle indennità al personale dipendente per l'anno 2022	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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? Si E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla contrattazione decentrata Si
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Gli enti locali del comparto unico della Regione FVG applicano la disciplina regionale di cui all'articolo 6 della LR 16/2010, come modificata dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, capo V, articoli 38 e seguenti, che disciplinano il sistema di misurazione e valutazione della performance.</p> <p>Il Piano delle Performance per l'anno 2022 è stato approvato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 73 del 5 luglio 2022 e modificato dalla Giunta comunale con deliberazione n. 139 del 14.12.2022. Il PIAO è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 74 del 5 luglio 2022. Il PEG è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 73 del 05.07.2022.</p> <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lett. a), del D. Lgs. 33/2013 (ex art. 11, commi 6 e 8, del D. Lgs. 150/2009 abrogato)?</p> <p>Questa Amministrazione comunale ha adottato il Programma triennale 2022-2024 per la trasparenza e l'integrità, con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 27.04.2022, quale sezione del Piano triennale di prevenzione della corruzione, che è stato confermato per l'anno 2022.</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al D. Lgs. 33/2013 (ex art. 11, comma 2, del D. Lgs. 150/2009 abrogato)?</p> <p>Si per quanto di competenza. L'Amministrazione comunale è impegnata a garantire la massima trasparenza attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le fasi della gestione, cercando di rispettare, per quanto possibile e in relazione alla propria struttura organizzativa, i tempi di pubblicazione e di aggiornamento delle informazioni.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>La relazione alla performance relativa all'anno 2021 è stata approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 25.10.2022. Il piano della performance 2022-2024 è stato trasmesso all'OIV.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p><i>La Regione Friuli Venezia Giulia, con l'articolo 6, comma 6, della LR 16/2010, come modificata dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, capo V, articoli 38 e seguenti, ha normato le modalità di valutazione della prestazione organizzativa e individuale del personale del comparto unico del pubblico impiego regionale locale nonché l'OIV.</i></p>		

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



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Per quanto attiene alle modalità e ai criteri per la ripartizione del fondo decentrato 2021, si rimanda all'articolato del contratto allegato alla presente relazione.

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni singolo articolo contenuto nel contratto collettivo decentrato integrativo con riferimento ai contratti di lavoro vigenti, al Decreto Legislativo 165/2001, al Decreto Legislativo 150/2009, alla Legge Regionale 16/2010 (art. 6), come modificata dalla Legge Regionale 9 dicembre 2016, n. 18, capo V, articoli 38 e seguenti, che disciplinano il sistema di misurazione e valutazione della performance, al Decreto Legislativo 78/2010, come modificato dal comma 456 della Legge 147/2013, dall'art. 1, comma 236 delle L. 208/2015, nonché dalle norme nazionali e regionali di contenimento delle spese di personale.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Sulla base dei criteri definiti nella preintesa del 01.12.2022 e della regolamentazione interna all'Ente, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata vengono utilizzate nel seguente modo:

CONTRATTATE 2022	
STABILI	€ 37.244,46
PROGRESSIONI GIA' ATTRIBUITE	€ 25.965,65
RESTI DA STABILI	€ 11.278,81
VARIABILI	€ 14.650,00
RISORSE CONTRATTATE 2022	€ 51.894,46
UTILIZZI 2022	
RESTI DA STABILI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA' E PROGRESSIONI	€ 11.278,81
RESTI DA VARIABILI DESTINATE ALLA PRODUTTIVITA'	€14.650,00 meno importi relativi alle varie indennità
VARIABILI VINCOLATE ALLA PRODUTTIVITA'	€ 14.650,00 meno importi relativi alle varie indennità
RISORSE CONTRATTATE 2022	€ 51.894,46



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

REGIONE FRIULI VENEZIA GIULIA

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il titolo III del D. Lgs. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità come applicabili al personale del comparto unico regionale (capo V della LR 18/2016). Al personale si applica un sistema permanente di valutazione approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 71 del 09.06.2015.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del D. Lgs. 150/2009

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell’articolo 23 del D. Lgs. 150/2009. Al personale si applica il Regolamento per la progressione economica all’interno della categoria (progressione orizzontale) approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 71 del 09.06.2015 e i criteri per le progressioni economiche orizzontali approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 09.03.2004.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (piano della performance), adottati dall’Amministrazione in coerenza con le previsioni del titolo II del D. Lgs. 150/2009.

I risultati attesi sono esplicitati nelle linee di indirizzo al Piano della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 73 del 05.07.2022.

F) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna

Reana del Rojale, data firma digitale

Il Segretario Comunale
dott. Stefano Soramel
(documento firmato digitalmente ai sensi
del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme
collegate)

Delli Zotti Daniele

Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Nato a Tolmezzo (UD), il 18.10.1968, Residente in Via Roma n. 1/A - 33020 Treppo Carnico (UD);

Codice Fiscale. DLL DNL 68R18L 195K – Partita Iva 02420150308

Studio: Vicolo Repetella 16 - 33100 Udine

Tel. (0432) 510039 - (0432) 501658 - Fax (0432) 507806 E – Mail: dellizotti@destesrl.it; PEC: dellizottidaniele@odceud.legalmail.it;



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

Provincia di Udine

PARERE N. 56 DEL REVISORE DEI CONTI

OGGETTO: Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale anno 2022 - preintesa

Il sottoscritto Delli Zotti dott. Daniele, Revisore unico del Comune di [Reana del Rojale](#);

ESAMINATA

La documentazione trasmessagli in data [20.12.2022](#)

RICHIAMATI

- L'art. 6, comma 5 del CCRL 2006 il quale prevede che "Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti. A tal fine, l'ipotesi di contratto decentrato integrativo, come definita dalla delegazione trattante, è inviata a detto organo entro cinque giorni dalla sottoscrizione del presente contratto, corredata da apposita illustrazione tecnico-finanziaria;
- L'art. 32 del CCRL 2018 il quale dispone che "Gli adempimenti di cui ai commi 1,2,3,4,5,7,8,9 e 10 sono certificati dall'organo di revisione dell'ente;
- l'art. 40-bis, comma 1 del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 il quale prevede che "Il controllo della compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quella derivante dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni

inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori è effettuato dal collegio dei revisori dei conti....”;

- l’art. 40, comma 3-sexies, del decreto di cui al punto precedente il quale dispone che le pubbliche amministrazioni, a corredo di ogni contratto integrativo, redigano una relazione illustrativa e tecnico-finanziaria da sottoporre alla certificazione da parte dell’organo di controllo di cui all’art. 40-bis, comma 1, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell’Economia e delle Finanze d’intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica;

PRESO ATTO CHE.

- L’art. 40, comma 3-bis del D. Lgs 30 marzo 2001 n. 165 prevede che la contrattazione collettiva integrativa si svolga su materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali;
- L’art. 38 comma 4 del CCRL 2018 individua le materie oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa come previsto dall’art. 31 della L.R. 18/2016;

DATO ATTO CHE

- In data 15 dicembre 2018 è stato sottoscritto il contratto collettivo regionale di comparto;
- In data 30.09.2021 è stato sottoscritto l’accordo relativo all’interpretazione autentica dell’art. 32, commi 1 e 11, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia – triennio normativo ed economico 2016-2018, col quale è stato ridefinito gli importi delle risorse variabili in € 586,00 per ogni singolo dipendente in servizio al 31.12.2016;
- In data 01.12.2022 è stata sottoscritta la pre-intesa, l’ipotesi di contratto collettivo integrativo decentrato di livello territoriale [2022-2024](#)
- Che la predetta ipotesi è stata trasmessa al sottoscritto Revisore dei conti, unitamente alla Relazione illustrativa, in data 20.12.2022, per l’espressione del parere relativamente alla parte dell’accordo riguardante il Comune di cui in epigrafe

VISTO

- L’art. 23, comma 2, del D. Lgs n.75/2017 e le note regionali indicate;
- Il parere positivo del responsabile finanziario dell’ente in merito alla compatibilità economica del contratto con gli equilibri di bilancio dell’ente, ovvero il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, gli equilibri di bilancio ed il rispetto dei vincoli in materia di contenimento delle spese del personale
- Il Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente per l’anno [2022](#) quantificato in euro € [51.894,46](#), di cui:
 - Quota stabile (art. 32, comma 1, CCRL 15-10-2018) pari a € [37.244,46](#)
 - Quota variabile (art. 32, comma 1, CCRL 15-10-2018) pari a € [14.650,00](#);

Riassumendo:

Costruzione			
RISORSE STABILI			
Personale in servizio	30.830,00		
Incrementi lett. D)	6.414,46		
Incrementi comma 8	0,00		37.244,46
Trasferimenti comma 9/10	0,00		
RISORSE VARIABILI			
Personale in servizio	14.650,00		
Incrementi lett. A)	0,00		
Incrementi lett. B)	0,00		14.650,00
Incrementi lett. C)	0,00		
Trasferimenti comma 9 e 10	0,00		
			51.894,46

Utilizzo			
DESTINAZIONI STABILI			
Progressioni economiche x13	0,00		
Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00		
Progressioni attuali	0,00		25.965,65
Importo massimo per progressioni	0,00		11.278,81
DESTINAZIONI VARIABILI			
Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00		
Performance	0,00		14.650,00
.....	0,00		
.....			
			51.894,46

- Che il fondo ha subito le seguenti variazioni rispetto all'esercizio precedente:

<i>Risorse stabili</i>	Anno 2021	Anno 2022	Differenza 2022-2021
Risorse stabili CCRL 16-18 (art. 32, c. 1)	36.439,24	37.244,46	805,22
Incrementi CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.d))			0
Incrementi CCRL 16-18 (art. 32 c. 8)			0
Incremento/decremento delle risorse a seguito di trasferimento di personale (art. 32 comma 9 e 10)			0
totale risorse stabili	36.439.24	37.244,46	805,22

<i>Risorse variabili</i>	Anno 2021	Anno 2022	Differenza 2022-2021
Risorse variabili -CCRL 16-18 (art. 32, c. 1)	14.650,00	14.650,00	0
Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.a))	0	0	0
Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.b))	0	0	0
Incrementi- CCRL 16-18 (art. 32, c. 3, lett.c))	0	0	0
Incremento/decremento delle risorse a seguito di trasferimento di personale (art. 32 comma 9 e 10)	0	0	
totale risorse variabili	14.650,00	14.650,00	0

Totale composizione Fondo	51.089,24	51.894,46	805,22
----------------------------------	------------------	------------------	---------------

VERIFICATO CHE

- Che il fondo per l'anno 2022 è stato costituito in conformità alla normativa vigente;
- Che l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio (bilancio previsione missione 1, programma 2, capitolo 2611/0 euro 99.627,32);
- Che l'onere scaturente per le per le indennità fuori fondo risulta integralmente coperto dalle disponibilità di bilancio come di seguito evidenziato:

Descrizione	ANNO 2016	Descrizione	ANNO 2022	differenza
TURNO	4.100,00	TURNO	3.800,00	-300,00
DISAGIO	300,00		-	-300,00
RISCHIO	1.530,00	RISCHIO	1.300,00	-230,00
ECONOMO	1.032,84	ECONOMO	1.032,84	0,00
INDENNITA' SPECIFICA	302,00	INDENNITA' SPECIFICA	350,00	48,00
INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	3.500,00	INDENNITA' SPECIFICHE RESPONSABILITA'	3.750,00	250,00
STATO CIVILE	800,00	STATO CIVILE	900,00	100,00
PROTEZIONE CIVILE	300,00	PROTEZIONE CIVILE	300,00	0,00
TOTALE	11.864,64	TOTALE	11.432,84	-431,8

- Che le suddette indennità risultano iscritte a bilancio di previsione per euro,00 (capitolo

- Che le voci stipendiali per **lavoro straordinario** determinate in euro 8.877,21 (stesso valore dell'esercizio precedente), risultano imputabili a bilancio per un valore pari alle somme previste per il 2016 (le suddette indennità risultano iscritte a bilancio di previsione per euro 8.877,21 (capitolo 1030)
- Che alla data del 31.10.2022 risultano effettivamente sostenute ore di straordinario per un importo complessivo di euro 6.152,84
- Che in applicazione della Delibera Giunta Regionale Fvg n. 1885/2020, in attuazione dell'art.22, comma 5 della LR 18/2015, la spesa del personale (dati riferibili alla situazione dell'ente alla data di approvazione del bilancio di previsione) rientra nella soglia prevista in proporzione alla classe demografica del comune (valore soglia 24,30%);

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - BILANCIO DI PREVISIONE			2022	2023	2024
1	Spesa personale U 1.01.00.00.000	+	967.956,97	956.456,97	956.456,97
2	Spesa U 1.03.02.12.001 - Interinali	+	11.500,00	11.500,00	11.500,00
3	Spesa U 1.03.02.12.002 - LSU	+			
4	Spesa U 1.03.02.12.003 - Co.co.pro	+			
5	Spesa U 1.03.02.12.999 - Altri (cantieri lavoro) NO IN QUANTO INTERAMENTE FINANZIATI DALLA REGIONE (A PARTE IRAP CHE COMUNQUE NON VIENE CONSIDERATA)	+	-	-	-
6	Rimborsi dovuti per convenzioni	+	35.000,00	35.000,00	35.000,00
	A DETRARRE	+	-	-	-
	Rimborsi ricevuti per spese personale in comando, distacco, convenzione	-	20.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €
		-			
	TOTALE COSTO PERSONALE con RIMBORSI PER CONVENZIONI		994.456,97 €	982.956,97 €	982.956,97 €
10	Entrate voce PDC 1.00.00.00.000	-	2.050.900,00 €	2.050.900,00 €	2.050.900,00 €
11	Entrate voce PDC 2.00.00.00.000	-	1.821.985,84 €	1.821.985,84 €	1.821.985,84 €
12	Entrate voce PDC 3.00.00.00.000	-	527.654,00 €	527.654,00 €	527.654,00 €
	A DETRARRE				
13	FCDE stanziato nella parte corrente del bilancio di previsione		136.418,90 €	156.593,90 €	156.593,90 €
14	Rimborsi ricevuti per spese personale in comando, distacco, convenzione		20.000,00 €	20.000,00 €	20.000,00 €
15	Entrata 3.05.02.01.001 (E 670+ 681+683) (al netto del fondo 'crediti dubbia esigibilita' 132.892,60)	-			
			4.244.120,94 €	4.223.945,94 €	4.223.945,94 €
	PERCENTUALE SOGLIA effettiva		23,43%	23,27%	23,27%
	PERCENTUALE SOGLIA massima consentita		24,30%	24,30%	24,30%
	DIFFERENZA		0,87%	1,03%	1,03%
	Margine assunzionale		36.864,42	43.461,89	43.461,89

- Che il fondo per le risorse decentrate **2022**, così come calcolato, consente di rispettare i limiti in tema di contenimento della spesa.
- Che la spesa per il personale ascritta a bilancio di previsione **2022-2024** rispetta la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della L.R. 18/2015;
- Che il fondo per le risorse decentrate **2022**, così come calcolato, risulta stanziato in bilancio secondo quanto scaturente dai ricalcoli previsti dalla normativa vigente;
- La Relazione illustrativa evidenzia il rispetto delle norme che attengono ai vincoli derivanti dalle norme di legge in materia ed i risultati attesi in relazione al miglioramento della qualità dei servizi resi ed all'incentivazione della performance organizzativa ed individuale;
- I contenuti della suddetta ipotesi risultano compatibili rispetto ai vincoli introdotti dalle vigenti normative di coordinamento della finanza pubblica con riguardo alle limitazioni operanti in materia di trattamenti economici individuali e di finanziamento degli stessi;
- L'ipotesi tratta materie riservate alla contrattazione di secondo livello a norma di legge e di contratto;

PRESO ATTO CHE

- Con deliberazione n. [74 del 05.07.2022](#) l'Ente ha adottato il PIAO semplificato
- Con deliberazione n. [73 del 05.07.2022](#) è stato approvato il piano delle performance (modificato con delibera n. 139 del 14.12.2022)
- Con deliberazione di Giunta n. 44 [del 27.04.2022](#) è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013;
- Con deliberazione n. [73 del 05.07.2022](#) è stato approvato il PEG
- La relazione alla performance 2021 è stata approvata con delibera n. 115 del 25.10.2022;
- Che l'ente ha assolto gli obblighi di pubblicità e di pubblicazione di cui al D Lgs 33/2013

RICORDATO

- Il divieto di deliberare ed erogare somme aggiuntive nel caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e delle norme di contenimento delle spese di personale;
- Che, altresì, per poter applicare correttamente la disciplina di cui all'art.15, comma 5, del CCNL 1 aprile 1999, bisogna attenersi al seguente percorso logico-sistematico:
 - a) Individuare i servizi (e prima ancora i bisogni) su cui si vuole intervenire per realizzare miglioramenti qualitativi e quantitativi;
 - b) Definire il progetto di miglioramento dei servizi, indicando gli obiettivi da conseguire, gli standard di risultato, i tempi di realizzazione, i sistemi di verifica a consuntivo (è auspicabile che si tratti di obiettivi indicati anche nel PEG o altro analogo documento);
 - c) Effettuare da parte dei servizi di controllo interno la verifica e la certificazione a consuntivo;
 - d) Procedere all'eventuale erogazione delle somme, totale o parziale, in relazione ai livelli di risultato certificati dai servizi di controllo interno, secondo criteri stabiliti nel contratto decentrato.
- Che le risorse variabili non possono essere automaticamente confermate e/o stabilizzate negli anni successivi sulla base del solo fatto che "l'Ente raggiunge stabilmente ed in via ordinaria un più elevato livello di servizi...";

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

all'ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale anno [2022](#) per la parte dell'accordo riguardante il Comune di cui in epigrafe, il quale risulta redatto in conformità alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali.

RACCOMANDA

- La tempestiva trasmissione della Relazione della Performance all'OIV per la relativa validazione;
- La tempestiva e completa pubblicazione di tutta la documentazione in materia di contrattazione integrativa sul sito web dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini (art. 67, c. 11, D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133).
- La trasmissione della relazione tecnico-finanziaria e di tutta la documentazione allegata alla Regione.

Udine [20-12-2022](#)

Il revisore dei Conti
dott.  Daniele Zotti

