

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

**I. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge.**

Data di sottoscrizione della preintesa	30/11/2017	
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2017 - 31 dicembre 2019	
Composizione della delegazione trattante	Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Generale</li> <li>• Direttore del Servizio Risorse Umane</li> <li>• Vice Segretario Generale</li> </ul> Sottoscrizione da parte del Direttore dell'Area Risorse Umane, Comunicazione e Servizi al Cittadino  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie (elenco sigle di cui all'articolo 12, comma 2, del CCRL 7.12.2006): <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• UGL</li> <li>• CISAL Enti locali FVG</li> </ul> - R.S.U.	
Soggetti destinatari	Personale dipendente di categoria A, B, C, PLA, D, PLB e PLC senza incarichi di posizione organizzativa o dirigenziali	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività riferito all'anno 2017	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Sottoposizione al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 6, comma 3, del CCRL 1 agosto 2002, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione giunta n. 107 del 30 marzo 2017 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2017 -2019 previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalle modifiche per effetto del Decreto Legislativo n. 97/2016.  Con deliberazione giunta n. 350 del 09/08/2017 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e modifiche apportate dal D.Lgs

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">successi propede contratti alla azione</p>		<p>74/2017; Con Deliberazione giuntale n. 3 del 13 gennaio 2017, è stato nominato l'OIV, ai sensi dell'art. 42 della L.R. 18 / 2016</p>
<p>Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2017-2019 nonché il Programma delle attività istituzionali dell'Ente realizzabili anche con incarico esterno sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 21 del 29 giugno 2017, dichiarata immediatamente eseguibile.</p>		

## **2 Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie ; altre informazioni utili.**

La preintesa ha per oggetto l'utilizzo, per l'anno 2017, delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività.

La quantificazione di tali risorse è stata determinata dall'Ente ed è stata oggetto di apposito atto, delibera di Consiglio Comunale n. 21 del 29/06/2017 ai sensi dell'art. 20 del C.C.R.L. 01/08/2002 e successive modificazioni e integrazioni.

L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2017.

L'ammontare delle risorse è calcolato ai sensi dell'articolo 20 del CCRL 1/8/2002: si richiama l'articolo 23 del D.lgs 75/2017 che prevede, a decorrere dal 1 gennaio 2017, che il limite, nel determinare le risorse da destinare alla contrattazione integrativa, sia corrispondente al valore individuato per l'anno 2016.

Nel corso dell'anno 2015, partire dal secondo semestre dell'anno, è entrato a regime il sistema di valutazione dei dipendenti, previsto dalla DG n. 503 del 18 novembre 2013.

A tale valutazione si è affiancato un sistema che prevede di erogare parte delle risorse legandole al raggiungimento degli obiettivi già determinati per PO e Dirigenti nel Peg – PdO, considerando l'apporto del personale al raggiungimento di tali obiettivi.

La prima parte dell'ipotesi di contratto in argomento tratta delle seguenti destinazioni a carattere vincolato del Fondo : salario aggiuntivo Enti Locali, progressione economica orizzontale, indennità professionale personale insegnante (art. 5), Fondo per il lavoro straordinario (art. 6), Indennità di turno (art. 7) indennità di reperibilità (art. 8), indennità maneggio valori (art. 9) , indennità orario notturno e Notturmo festivo (art. 10), incentivi evasione Ici e Convenzioni Enti Pubblici (art. 12)

L'articolo 11 evidenzia ai sensi dell'art. 62, comma 1, del C.C.R.L. 01/08/2002, le figure professionali le cui prestazioni di lavoro comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità fisica, come già stabilito con le precedenti contrattazioni.

Il titolo III, negli articoli 14, 15, 16 e 17 regola l'utilizzo delle risorse per l'istituto previsto dall'art. 21 comma 2 lett. a) : ai dipendenti che durante il 2017 hanno prestato la propria attività per

il migliore funzionamento dei vari Uffici/Servizi viene erogato un premio di valutazione collegato agli obiettivi assegnati dal Peg – PdO al Dirigente o alla Po responsabile.

L'articolo citato prevede che le somme siano utilizzate per incentivare l'impegno per centro di costo e/o individuale cosiddetta *produttività di sistema* secondo i risultati accertati dal sistema permanente di valutazione già in vigore per Dirigenti e PO.

E' prevista una distribuzione infrannuale del premio, di cui una parte (30%) correlata alla presenza in servizio e una parte (70%) correlata alla specifica attività volta a valorizzare il miglioramento dell'efficienza della produzione nonostante la criticità operativa e di risorse.

La misura dell'impegno individuale è misurabile applicando nelle singole aree dei coefficienti di attività alle prestazioni tipicamente erogate.

Gli articoli 16 e 17, invece, definiscono gli ambiti ed i criteri per la distribuzione del premio della valutazione individuale in relazione al raggiungimento degli specifici obiettivi assegnati e alle proprie competenze. E' prevista l'erogazione nella misura di Euro 438.970,00 delle risorse dei fondi degli anni precedenti.

*a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

Al fine di fornire, come richiesto dalla circolare predetta [lettera a) punto II.2. Modulo2 *Illustrazione dell'articolato del contratto, pag. 6*], un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali legittimanti il contenuto della specifica materia trattata oggetto della relazione per il controllo, di seguito si riporta, a fini ricognitivi, l'illustrazione complessiva degli articolati degli istituti di contrattazione integrativa che riguardano il presente CCDI.

Analisi degli articoli del C.C.R.L. 01/08/2002 e successive integrazioni e modificazioni

*Art. 4, comma 2, lettera a) del C.C.R.L. 01/08/2002 relativo alla: Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente*

*Art. 16 del C.C.R.L. 01/08/2002 comma 4, relativo all'erogazione di un'indennità di primo livello contrattuale*

*Art. 20 del C.C.R.L. 01/08/2002, relativo alla costituzione del Fondo per le risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività*

*Art. 21 del C.C.R.L. 01/08/2002 relativo all'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività che al comma 2:*

- lettera a) prevedere l'erogazione dei compensi che sono stati individuati nel CCDI in discorso agli artt. 14, 15, 16 e 17;*
- lettera c) prevedere l'erogazione delle indennità che sono state individuate nel CCDI in discorso agli artt. 7, 8, 9, 10;*
- lettera d) prevedere l'erogazione delle indennità che sono state individuate nel CCDI in discorso all'art. 13 – secondo comma;*
- lettera e) prevedere l'erogazione delle indennità che sono state individuate nel CCDI in discorso all'art. 13;*

*Art. 78 e 79 del C.C.R.L. 01/08/2002 relativi alle indennità per il personale educativo;*

*Artt. 24 e 25 del C.C.R.L. 26/11/2004 relativi alla disciplina ed agli incrementi delle risorse decentrate ai fini della costituzione del fondo per le risorse umane del personale degli enti locali*

*Art. 30 del C.C.R.L. 26/11/2004, che modificando la lettera e) del comma 2 art. 21 C.C.R.L. 02/08/2002 introduce ulteriori criteri per la distribuzione della relativa indennità sono state individuate nel CCDI in discorso all'art. 13.*

*Art. 70 del C.C.R.L. 07/12/2006 relativo al salario aggiuntivo;*

Artt. 73 e 74 del C.C.R.L. 07/12/2006 relativi alla disciplina ed agli incrementi delle risorse decentrate ai fini della costituzione del fondo per le risorse umane del personale degli enti locali

Art. 35 del C.C.R.L. 06/05/2008 relativo agli incrementi del fondo per la contrattazione integrativa del personale degli enti locali

*b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Si rinvia a quanto descritto nella relazione tecnico-finanziaria

*c) Effetti abrogativi impliciti*

Il CCDI in discorso è relativo al triennio 2017-2019 , per la parte normativa e sostituisce pertanto quello relativo al 2016 per l'erogazione delle indennità e dei compensi di cui all'art. 21 del CCRL 01/08/2002.

*d)Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.*

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

*e) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

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

*f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.*

La sottoscrizione dell'allegato CCDI è in linea con quanto stabilito nel Bilancio di Previsione 2017-2019.

*g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Nessuna

LA DIRIGENTE  
(Dott.ssa Manuela SARTORE)

