

Allegato 'A' alla deliberazione
G.C. n. 80 del 16 DIC. 2017

Comune di Grimacco
Provincia di Udine

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO
INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO DI PRODUTTIVITA' E SVILUPPO
DELLE RISORSE UMANE PER L'ANNO 2017**

ex art. 40 co. 3 sexies del D. Lgs. 165 del 2001

Modulo I: illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Data sottoscrizione	Preintesa del 02/12/2017 Contratto del
Periodo temporale di vigenza	2017
Composizione della Delegazione trattante	Parte pubblica: Segretario Comunale dott. Marco Coiz Organizzazioni Sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L. - F. P. C.I.S.L. - FPS U.I.L. - FPL UGL CSA (FIADEL \ CISAL, FIALP \ CISAL, CISAL – FISAEL CONFAIL – UNSIAV, CONFILL ENTI LOCALI - CUSAL, USPPI – CUSPEL – FASIL – FADEL) CISAL ENTI LOCALI FVG (CISAL \ FIALP, SIAPOL, CIV UNIONQUADRI, SADEP, DIRER FVG); RSU – Primosig Antonio
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Grimacco
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione del fondo di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2017
Intervento dell'organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di Controllo Interno alla Relazione illustrativa	Il Revisore dei Conti ha reso apposita certificazione in data
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano della Performance; E' stato approvato il Piano Triennale sulla Trasparenza e l'Integrità; E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui all'art. 10 del D. Lgs. 33/2013;

Eventuali osservazioni:	

Modulo II: 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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata	<p>Il contratto collettivo decentrato integrativo prende atto della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017. La consistenza del fondo è pari ad Euro 8363,25 così come da Deliberazione della Giunta Comunale n. 68 del 2017.</p> <p>Dato l'attuale quadro di identificazione degli obiettivi (Piano della Performance 2017-2019) e l'attuale sistema di valutazione l'ambito di questo contratto collettivo decentrato inerisce alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo 2017 così come sopra costituito. Il riferimento contrattuale per la ripartizione del fondo si rinviene nell'art. 4 del CCRL del 01/08/2002.</p>
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione	<p>Il CCDI dopo la previsione del finanziamento degli utilizzi stabili quali progressioni orizzontali e salario aggiuntivo si prevede la realizzazione di una progressione orizzontali all'interno dell'Ente nell'ambito della categoria "B" con un importo massimo a gravare sulle risorse stabili pari ad Euro 390,89 con decorrenza 01/01/2017 mediante l'attuale sistema di valutazione della performance presente nell'Ente.</p> <p>Di seguito nell'ambito degli utilizza variabili si prevede:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indennità di rischio pari a 30 euro mensili per al figura di operaio addetta al lavoro esterno; - indennità per specifiche responsabilità alla figura addetta allo stato civile e anagrafe pari a Euro 300,00; - residuo a produttività.
c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;	Il presente CCDI si riferisce all'utilizzo del Fondo 2017
d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di	La eventuale destinazione di risorse a produttività avverrà secondo quello che è il sistema di

meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa	misurazione della performance in vigore presso il Comune di Grimacco nel pieno rispetto delle previsioni del D. Lgs. 150 del 2009.
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 -	La presenza del Piano della Performance e del Sistema di Valutazione e misurazione della Performance garantisce il rispetto del principio della selettività e del merito. In riferimento alle progressioni orizzontali, il Comune di Grimacco, senza alcun automatismo correlato alla anzianità ma in base al sistema di valutazione vigente nell'ente, ha previsto la realizzazione di una progressione orizzontali all'interno dell'Ente con un importo massimo a gravare sulle risorse stabili pari ad Euro 390,89 con decorrenza 01/01/2017 mediante l'attuale sistema di valutazione della performance presente nell'Ente.
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)	Seppur nell'ambito della ristretta dotazione organica dell'Ente l'attuazione delle previsioni di cui al D. Lgs. 150/2009 pone l'Amministrazione nell'ambiziosa volontà di condivisione con il personale di tale modalità operativa tendente alla valorizzazione della professionalità. Per l'anno in corso, quindi, l'obiettivo preminente appare ancora quello della condivisione favorendo la consapevolezza del dipendente nell'ottica della performance sia individuale che collettiva.
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto	

Il Segretario Comunale
dott. Marco Coiz