

**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 2014**

*ex art. 40 co. 3 sexies del D. Lga. 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 17/12/2014  Contratto del .....
Periodo temporale di vigenza	2014
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  Organizzazioni sindacali firmatarie: RSU – Primosig Antonio CISL - Perazzoni Maurizio
Soggetti destinatari	Dipendenti del Comune di Grimacco
Materie trattate dal contratto integrativo	Ripartizione del fondo di sviluppo delle risorse umane e della produttività anno 2014
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 07/01/2015
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	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 2014. La consistenza del fondo è pari ad Euro <b>8363,25</b> così come da Deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 06.12.2014 tenendo conto delle limitazioni di cui all'art. 9 comma 2 bis del D. L. 78/2010. Dato l'attuale quadro di identificazione degli obiettivi (Piano della Performance 2014-2016) 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 2014 così come sopra costituito. Il riferimento contrattuale per la ripartizione del fondo si rinviene nell'art. 4 del CCRL del 01/08/2002.
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione	Il CCDI dopo la previsione del finanziamento degli utilizzi stabili quali: progressioni orizzontali; salario aggiuntivo; le somme residue del fondo vengono destinate agli utilizzi variabili di cui: 1) indennità di rischio pari a 30 euro mensili per al figura di operaio addetta al lavoro esterno; 2) indennità per specifiche responsabilità alla figura addetta allo stato civile e anagrafe pari a Euro 300,00; 3) 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 2014
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 non ne ha previste per l'anno 2014 e ad ogni buon conto non prevede per le stesse automatismi correlati alla anzianità di servizio.
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)	L'anno 2014 è il secondo anno di effettiva attuazione del nuovo sistema della performance con la dotazione del Piano della Performance, e di funzionamento del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance mediante l'ausilio dell'Organismo Indipendente di Valutazione. L'introduzione di tale quadro operativo 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'obbiettivo 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