



COMUNE DI MARIANO DEL FRIULI

PROVINCIA DI GORIZIA

C.F./P.I. 00123460313 ✉ Piazza Municipio n.6 - 34070 MARIANO DEL FRIULI (GO) ☎0481/69391/2
pec: comune.marianodelfriuli@certgov.fvg.it e mail: protocollo@comune.marianodelfriuli.go.it

Mariano del Friuli, 13 dicembre 2019

Relazione illustrativa all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

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

Data di sottoscrizione	Ipotesi di contratto 13/12/2019 – Contratto _____
Periodo temporale di vigenza	Dal 1/1/2019 al 31/12/2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Mitja Bužan – Segretario Comunale del Comune di Mariano del Friuli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, CISAL Enti Locali FVG, UIL-FPL, UGL - RSU Firmatarie della pre intesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Mariano del Friuli
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2019 e definizione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa ai sensi dell'art. 38 del CCRL 15/10/2018.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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 E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla determinazione del fondo dd. 11/09/2019. E' stata acquisita la certificazione dell'ipotesi di CCDI in data _____
	Nel caso l'Organo di controllo interno

		<p>abbia effettuato rilievi, descriverli (da compilare successivamente in base al parere dei Revisori dei Conti)</p> <p>Nel formulare il proprio parere positivo il Revisore dei Conti ha fornito le seguenti raccomandazioni: <i>“di non procedere alla liquidazione delle risorse eccedenti il limite di spesa ex art. 23 c. 2 del D.lgs. 75/2017 calcolato a livello di ente, in attesa di apposita certificazione regionale in merito al rispetto di tale limite a livello di sistema integrato di comparto, così come previsto all’art. 32 comma 1 del CCRL 2018.”</i></p>
	<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>E’ stato adottato il Piano della prestazione previsto dall’art. 39 della L. R. 18/2016?</p> <p>Sì, con deliberazione giunta n. 14 dd. 22/2/2019</p>
	<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>E’ stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l’integrità previsto dall’art. 10, comma 8 lettera a) del d. lgs. 33/2013?</p> <p>Sì, con deliberazione giunta n. 8 dd. 31/1/2019</p>
	<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>E’ stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai comuni 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell’articolo 16 del D. Lgs.15/2009 – Le Amministrazione procedono alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 33/2013</p>
	<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>La relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 42 della L:R: 18/2016?</p> <p>La Relazione sulla prestazione è stata regolarmente presentata dal Segretario comunale e validata dal competente Organismo indipendente di valutazione.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>=====</p>		

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 detta la disciplina per il triennio 2019-2021, valevole dal 1/1/2019 al 31/12/2021, in merito alla destinazione delle risorse trattamento accessorio per l'anno 2019 e la definizione degli istituti contrattuali demandati alla contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Per quanto sopra si illustra quanto disposto dal contratto collettivo decentrato integrativo 2019-2021:

- all'art. 1 viene stabilito il campo di applicazione del contratto integrativo che si applica al personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Mariano del Friuli;

- all'art. 2 viene stabilita la validità del contratto per il triennio 2019-2021, valevole dal 1/1/2019 al 31/12/2021;

- all'art. 3 viene definita la destinazione del fondo per le risorse decentrate, costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018, che è destinato ad incentivare la produttività ed attuare le progressioni orizzontali all'interno delle categorie. Viene definito che il sistema della progressione orizzontale si basa sulla valorizzazione del merito e pertanto è strettamente correlato al vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni approvato con delibera di Giunta comunale n. 25 del 08.02.2018. Le progressioni orizzontali restano condizionate all'effettiva individuazione delle risorse in sede di accordo decentrato annuale sul riparto del Fondo. Viene definito che le eventuali economie del Fondo di parte stabile confluiscono nella quota variabile destinata alla Produttività. Si dà atto infine che per l'anno 2019 le progressioni orizzontali a favore del personale aventi decorrenza 1/1/2019 sono state approvate con determinazione n. 187 dd. 15/5/2019, così come integrata dalla determinazione n. 391 dd. 13/9/2019;

- all'art. 4 viene stabilito che le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa. Le indennità riconosciute sono: a)Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018), Indennità di responsabilità (art. 21, comma 3 lettera i) CCRL 2002 come aggiunto con art. 30 comma 2 CCRL 2004), c)Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018) non cumulabile con l'indennità di cui alla lettera a); d)Indennità per il personale delle forme associative (ex art. 48 CCRL 2006). Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato. L'erogazione delle indennità decorre dal 01/01/2019 come previsto dall'art.4 del CCDI 2018 del 21.12.2018.

Viene stabilito che le citate indennità sono riconosciute nell'ambito delle risorse disponibili e nel caso di superamento del limite del contenimento della spesa pubblica verranno proporzionalmente ridotte al fine di garantirne il rispetto.

- all'art. 5 si prevede una soluzione alla problematica relativa alla necessità di riduzione dell'ammontare dei Fondi, legittimamente costituiti con la nuova modalità prevista dal CCRL 2018, al fine del rispetto a livello di ente del limite di spesa dettato dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017. La problematica è già stata affrontata in sede di costituzione dei Fondi e pertanto i Revisori hanno già avuto modo di esprimersi sulla questione nel relativo parere. Viene quindi disposti il congelamento delle risorse eccedenti il limite predetto fino a certificazione del rispetto della spesa a livello di comparto da parte della Regione.

B)Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Come già detto nelle premesse, è 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.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 3 del CCDI le risorse per l'anno 2019 vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo in Euro
RISORSE STABILI	
Progressioni economiche orizzontali acquisite al 31.12.2018	7.868,82
Quota destinata alle progressioni economiche orizzontali con decorrenza 1.1.2019 - determinazione n. 187 dd. 15/5/2019, così come integrata dalla determinazione n. 391 dd. 13/9/2019	3.861,43
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	11.730,25
RISORSE VARIABILI	
Produttività del personale	10.000,00
Quota risorse stabili non utilizzate e destinate a finanziare la produttività	5.069,05
Totale utilizzo per la produttività del personale	15.069,05
TOTALE UTILIZZI DEL FONDO	26.799,30

Come già specificato, le risorse eccedenti il limite di spesa ex art. 23 c. 2 del D.lgs. 75/2017 calcolato a livello di ente, non verranno erogate in attesa di apposita certificazione regionale in merito al rispetto di tale limite a livello di sistema integrato di comparto, così come previsto all'art. 32 comma 1 del CCRL 2018.

C)Effetti abrogativi impliciti

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme dei CCDI sottoscritti in precedenza.

D)Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Con il contratto collettivo di Comparto 2016/2018 sottoscritto il 15/10/2018, le parti hanno inteso utilizzare le risorse del fondo per la remunerazione dei due istituti fondamentali e che propriamente attengono alla materia delle risorse per l'incentivazione della produttività: una quota di fondo stabile destinata a finanziare le progressioni, ed una quota di risorse definite variabili per finanziare la performance. E' a tal fine che il CCRL 2018 ha disposto che il salario

aggiuntivo e le diverse indennità, già esistenti o di nuova istituzione e non collegate alla performance, fossero imputate a bilancio anziché a Fondo.

Pertanto le risorse destinabili alla produttività collettiva sono già individuate a livello di Contratto di primo livello e non sono più oggetto di contrattazione decentrata.

Il principio generale dettato dall'art. 40, comma 3 bis del d. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 11 del d. Lgs. 75/2017, avente ad oggetto la destinazione di una quota prevalente delle risorse variabili all'incentivazione dell'impegno e della qualità della prestazione, risulta rispettato dalla nuova modalità di costituzione del Fondo.

Si precisa peraltro che alle risorse variabili vengono sommate le risorse stabili non utilizzate per attribuire nuove progressioni, ad incremento delle somme destinate all'incentivazione della produttività.

La produttività verrà erogata dal Comune di Mariano del Friuli con applicazione dei principi e dei criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

Per quanto sopra detto, risultano 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 di valutazione (art. 18 comma 2 D. Lgs 150/2009);
- divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondono 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;

Si dà atto che per l'anno 2019 le progressioni orizzontali a favore del personale aventi decorrenza 1/1/2019 sono state approvate con determinazione n. 187 dd. 15/5/2019, così come integrata dalla determinazione n. 391 dd. 13/9/2019. L'attribuzione delle progressioni avviene nel rispetto del principio della premialità e della selettività ed all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni.

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

Dalla sottoscrizione del contratto si attende un incremento della produttività e un miglioramento delle prestazioni individuali del personale, correlate al raggiungimento degli obiettivi e degli standard stabiliti dal sistema di valutazione della performance e del piano della performance.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Tutte le indennità collegate per condizioni di lavoro, l'indennità di responsabilità, l'indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale, l'indennità per il personale delle forme

associative nonché il salario aggiuntivo ed il lavoro straordinario sono imputate a bilancio per espressa previsione del comm5 dell'art. 32 CCRL 2018.

Il comma 7 del menzionato art. 32 ha inoltre previsto che l'importo a bilancio stanziato per il finanziamento delle richiamate indennità, con esclusione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016. A tal fine nel CCDI è stato stabilito che le citate indennità sono riconosciute nell'ambito delle risorse disponibili e nel caso di superamento del limite del contenimento della spesa pubblica verranno proporzionalmente ridotte al fine di garantirne il rispetto.

IL SEGRETARIO COMUNALE

- dott. Mitja Buzan



Allegati:

- Ipotesi di CCDI sottoscritto il 13/12/2019;