

COMUNE DI OSOPPO

PROVINCIA DI UDINE

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 28/10/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		<p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>CGIL FP rappresentata da Boezio Roberto Fortin Federico</p> <p>UIL..... rappresentata da Lampe Michele</p> <p>CISAL rappresentata da Fabris Beppino</p> <p>CISL PPFVG rappresentata da Perazzoni Maurizio</p> <p>RSU: Edi Chiarandon</p> <p>Delegazione di parte pubblica: Segretario comunale Raffaello Del Moro</p>
Soggetti destinatari		Personale non dirigente Comune di Osoppo
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2019 in applicazione della nuova disciplina dettata dal CCRL 2018
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.	La presente relazione viene trasmessa all'Organo di Revisione contabile del Comune di Osoppo per la certificazione in materia.
	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 previsto dall'art. 39 della L.R. 18/2016? no
		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? Con deliberazione giunta n. 4 del 24.01.2019 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione comprensivo del programma per la trasparenza e l'integrità 2019/2021.
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (articolo abrogato dal D.lgs. 33/2013 art. 52 comma 5).
		La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV come previsto dall'art. 14, c. 6, del D. Lgs. n. 150/2009 e dalla LR 18/2016? Con atto del 28/07/2019 pubblicato nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente" del sito istituzionale l'OIV ha effettuato la validazione della performance organizzativa per l'anno 2018.

COMUNE DI OSOPPO

PROVINCIA DI UDINE

Eventuali osservazioni

COMUNE DI OSOPPO

PROVINCIA DI UDINE

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (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

Con l'ipotesi di contratto in oggetto si è inteso dettare una disciplina transitoria, valevole solo per l'anno 2018, in merito all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le nuove modalità previste dal CCRL 2018.

Si ricorda infatti che il succitato CCRL è stato sottoscritto solo il 15/10/2018 lasciando pertanto poco tempo e poco spazio di azione per l'applicazione dei nuovi istituti introdotti dallo stesso, i quali possono essere applicati solo a decorrere dalla data di sottoscrizione del primo contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto successivamente al CCRL 2018.

Per quanto ne consegue che:

- viene stabilita la validità del contratto per l'anno in corso;
- si rimanda l'applicazione delle nuove indennità dal 1° gennaio 2019 e si dispone che per l'anno 2018 vengano applicate le indennità come disciplinate dalle precedenti contrattazioni, nel rispetto del limite massimo previsto dall'art. 32 comma 7;
- in conformità alle disposizioni già dettate dall'art. 32 comma 2 del CCRL 2018 l'ammontare delle risorse stabili è destinato al finanziamento delle progressioni economiche già riconosciute, di nuove progressioni economiche per un massimo di euro 4.000 e le somme residue vanno ad incrementare le risorse variabili destinate ad incentivare la produttività del personale.

Per quanto attiene la 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, è già stato evidenziato in sede di costituzione del Fondo che il Comune di Osoppo non è soggetto ad alcuna riduzione in quanto il salario accessorio complessivo per l'anno 2018 è inferiore a quello del 2016. Di un tanto ha già preso atto il Revisore dei conti in fase di verifica preliminare.

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.

Si riportano di seguito gli importi a previsione destinati alle progressioni orizzontali già attribuite e le risorse destinate alla produttività:

- Progressioni economiche già attribuite → Euro 18.821,83=;
- Nuove progressioni economiche → Euro 2.325,00=;
- Performance (produttività individuale) → Euro 19.370,12=;

Si evidenzia che a copertura degli utilizzi stabili (ad oggi solo progressioni economiche) sono destinate solo risorse stabili.

COMUNE DI OSOPPO

PROVINCIA DI UDINE

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. Si demanda al prossimo anno la definizione degli istituti giuridici ed economici relativi alle indennità previste dal CCRL 2018.

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, e una quota di risorse definite variabili per finanziare la performance. E' a tal fine che il CCRL2018 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 residuali non utilizzate per le progressioni, ad incremento delle somme destinate all'incentivazione della produttività.

La produttività verrà erogata con applicazione dei principi e dei criteri contenuti nel Sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni dell'ente.

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

Il principio della selettività verrà rispettato utilizzando come parametro per l'individuazione dei soggetti cui attribuire la progressione economica la graduatoria delle valutazioni attribuite ai singoli dipendenti per l'anno 2017. Al fine di rispettare una equa ripartizione tra categorie di personale la graduatoria sarà ulteriormente distinta a livello di categoria (B, C/PLA, D). La progressione riguarderà un numero contenuto di dipendenti.

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

Con Deliberazione consiliare n. 11 del 28.03.2019 è stato approvato il D.U.P. – Documento Unico di Programmazione 2019/2021.

Il D.U.P. costituisce il documento generale di programmazione dell'ente e contiene gli indirizzi e gli obiettivi che devono guidare la predisposizione del bilancio dell'Amministrazione.

COMUNE DI OSOPPO

PROVINCIA DI UDINE

Con Deliberazione di G.C. n. 32 del 30.03.2018 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione per l'anno 2018 e sono state assegnate le risorse ai titolari di posizione organizzativa sulla base del bilancio 2018-2020 approvato. Il Piano della performance deve calarsi e coordinarsi con il programma guida del D.U.P.. La verifica degli effetti attesi, di mantenimento e miglioramento di produttività dei servizi, viene riscontrato dall'OIV in sede di validazione della Relazione sulla performance dell'Ente di ciascun anno, in ordine al raggiungimento dei valori attesi/conseguiti, dei processi e dell'organizzazione nel suo complesso.

Come sopra anticipato, la tempistica di sottoscrizione del Contratto collettivo regionale di comparto ha lasciato poco spazio di azione agli enti per l'applicazione dei nuovi istituti introdotti dallo stesso. Con il presente accordo le parti hanno pertanto inteso rimandare all'anno venturo la disciplina organica e l'applicazione dei nuovi istituti garantendo al personale, per il corrente anno, l'erogazione delle indennità collegate all'organizzazione interna del lavoro, che non ha subito variazioni rispetto all'anno precedente, consentendo al cittadino il mantenimento della qualità dei servizi resi.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si ritengono esaustive le informazioni rese nei punti precedenti in merito al contenuto dell'Ipotesi di contratto decentrato integrativo aziendale.

Osoppo 28/10/2019

Il Segretario comunale
Dott. Raffaello Del Moro

