

COMUNE DI AMPEZZO

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo di ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	15/11/2019 PREINTESA								
Periodo temporale di vigenza	2019								
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">- Dott. Maurizio Crozzolo – Presidente della delegazione di parte pubblica, Dirigente dell'UTI Carnia; <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Presenti:</p> <table style="width: 100%; border: none;"><tr><td style="width: 30%;">CGIL FP</td><td>rappresentata da Federico Fortin</td></tr><tr><td>UIL FPL FVG</td><td>rappresentata da Gianpietro Rampazzo</td></tr><tr><td>CISAL EELL FVG</td><td>rappresentata da Antonello Dal Ben</td></tr><tr><td>CISL FPFVG</td><td>rappresentata da Fiorella Luri</td></tr></table> <p>RSU degli Enti</p> <p>Presenti:</p> <p>Andrea Del Fabbro, Tiziana Fachin, Andrea Ermano, Luca Puicher, Eugenio Tuzzi, Claudio Urbani, Gabriele Canci</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">CGIL FPUIL FPL FVGCISAL EELL FVGCISL FPFVG	CGIL FP	rappresentata da Federico Fortin	UIL FPL FVG	rappresentata da Gianpietro Rampazzo	CISAL EELL FVG	rappresentata da Antonello Dal Ben	CISL FPFVG	rappresentata da Fiorella Luri
CGIL FP	rappresentata da Federico Fortin								
UIL FPL FVG	rappresentata da Gianpietro Rampazzo								
CISAL EELL FVG	rappresentata da Antonello Dal Ben								
CISL FPFVG	rappresentata da Fiorella Luri								
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente dell'UTI della Carnia, dei								

		Comuni partecipanti all'Unione e dei Comuni convenzionati
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 21 del CCRL 01.08.2002)
-Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Parere del Revisore del 16/11/2019
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e dall'art. 39 della L.R. 18/2016 è stato adottato con i seguenti atti: deliberazione di Giunta n. 45 del 29/04/2019.
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 con i seguenti atti: deliberazione di Giunta n. 5 del 24/01/2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Ampezzo)
La Relazione della Performance per l'anno 2019 verrà validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e dall'art. 42 della L.R. 18/2016		
Eventuali osservazioni -----		

Modulo2 :Illustrazione dell'articolato del contratto

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 CCDI siglato in data 15.11.2019 prende atto della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019 in base all' art. 32 del CCRL 15/10/2018.

Il sopracitato art. 32 prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2018 il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 venga calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 12 comma 6 e seguenti della L.R. 37/2017. Con comunicazione del 21.11.2018 prot. 9798 della Direzione centrale della funzione pubblica e semplificazione della Regione precisava che gli Enti avrebbero potuto avviare la contrattazione decentrata ma comunque e prudenzialmente osservando, per ora, il limite di importo determinato per l'anno 2016.

Con successiva nota del 14/06/2019 n. 12064 la Direzione Centrale Funzione Pubblica e semplificazione ricordava che l'attività di monitoraggio e verifica dell'attività di contrattazione di secondo livello da parte degli Uffici era ancora in corso e che ad oggi non risulta essere stata effettuata ulteriore comunicazione della Regione;

Per tale motivo il Fondo per la contrattazione collettiva integrativa dell'Unione, dei Comuni partecipanti e dei Comuni convenzionati è stato rideterminato nel rispetto del limite stabilito dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs.75/2017 non avendo ricevuto dalla Regione, ente deputato alla valutazione complessiva a livello di Comparto Unico, indicazioni circa l'eventuale calcolo a livello di sistema integrato ai sensi del CCRL 15/10/2018.

Si evidenzia, poi, che con deliberazione n. 23 del 14/10/2019 della Corte dei Conti Sezione di controllo della regione Friuli Venezia Giulia ha recentemente precisato che la situazione in cui è stata resa la certificazione positiva del CCRL era strettamente collegata al contesto definito dall'ordinamento al tempo vigente e la valutazione di compatibilità economica e finanziaria non risulta, quindi, automaticamente traslabile, nella sua valutazione positiva pur con osservazioni, a situazioni successive rispetto alle quali i presupposti al tempo considerati a fondamento di un giudizio positivo, siano stati significativamente modificati.

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO TERRITORIALE

Così come stabilito nell'accordo decentrato relativo al 2018, nel corso del 2019 sono stati effettuati diversi incontri che hanno portato alla contrattazione del nuovo Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), a valenza triennale, il quale ha recepito anche le modifiche giuridiche relative al CCRL del 15/10/2018.

Per il 2019 vengono così garantite tutte le indennità spettanti negli importo stabiliti e comunque in misura non inferiore a quanto precedentemente stabilito. Vengono disciplinati gli istituti contrattuali nei limiti della Contrattazione Collettiva di Comparto o quando vi è stabilito un espresso rinvio alla contrattazione decentrata, ed in particolare:

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 – Quadro normativo, contrattuale e finalità

Art. 2 – Campo di applicazione

Art. 3 – Durata

Art. 4 – Servizi pubblici essenziali

RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali
- Art. 6 – Informazione preventiva
- Art. 7 – Confronto
- Art. 8 – Contrattazione collettiva decentrata integrativa: soggetti e materie
- Art. 9 – Organismo paritetico per l'innovazione
- Art. 10 – Tempi e procedure per la sottoscrizione del contratto decentrato integrativo
- Art. 11 – Clausole di raffreddamento
- Art. 12 – Interpretazione autentica

COSTITUZIONE E UTILIZZO FONDO RISORSE

- Art. 13 – Procedura di contrattazione integrativa annuale del Fondo
- Art. 14 – Utilizzo delle risorse stabili
- Art. 15 – Utilizzo delle risorse variabili

TRATTAMENTO ECONOMICO

- Art. 16– Trattamenti economici accessori
- Art. 17 – Salario accessorio del personale a tempo determinato, con contratto di formazione e lavoro, somministrato a tempo determinato
- Art. 18 – Compensi aggiuntivi titolari di posizione organizzativa
- Art. 19– Collegamento tra livelli di produttività e trattamenti economici accessori
- Art. 20 – Indennità

BENESSERE ORGANIZZATIVO

- Art. 21 – Qualità del lavoro

ORARIO

- Art. 22 – Banca delle ore

FORMAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 23 – Destinatari e processi della formazione

SISTEMA ORGANIZZATIVO VALUTAZIONE DEL PERSONALE

- Art. 24 – Livelli di efficienza e produttività dei servizi
- Art. 25 – Sistema di valutazione

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

- Art. 26 – Progressione economica all'interno della categoria
- Art. 27 – Previdenza complementare
- Art. 28 – Telelavoro
- Art. 29 – Ferie

DISPOSIZIONI FINALI

- Art. 30 – Disapplicazioni
- Art. 31 – Norma finale

FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI COMPARTO 2019

Ai sensi dell'art. 3 del CCDIT, la contrattazione in merito all'utilizzo del Fondo delle risorse accessorie viene effettuata ogni anno nel rispetto di quanto previsto dal CCRL.

L'accordo di data 15.11.2019 ha disciplinato e analizzato la disponibilità dei singoli Enti evidenziando gli importi stabiliti della parte stabile e quelli di parte variabile. Sono state anche previste le progressioni economiche già attribuite per valutare la possibilità per gli Enti di effettuare ulteriori progressioni nel corso del 2019.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo

Il CCDI destina la Quota Stabile per gli importi relativi alle progressioni economiche mentre la parte variabile per la produttività. Con il CCRL del 15/10/2018 le indennità, gli straordinari e il salario aggiuntivo vengono ora imputate a bilancio. L'importo annuo destinato al finanziamento a bilancio delle voci stipendiali, ad eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato dell'anno 2016. Gli importi dello straordinario non possono comunque essere superiori a quelli consolidati relativi al 1998.

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

Dalla data di sottoscrizione del CCDIT cessano di produrre effetti le parti in contrasto dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'erogazione dell'incentivo è proporzionato al raggiungimento di indicatori di performance e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi. Sono stati anche contrattati criteri per l'attribuzione di nuove progressioni economiche.

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

L'attribuzione di forme di incentivazioni al personale, nonché di progressioni economiche all'interno della categoria, verranno riconosciute nel rispetto del principio della premialità e della selettività attenendosi a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance prevede che siano oggetto di valutazione le prestazioni avendo a riguardo al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo individuale assicurato alla prestazione del servizio di appartenenza e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate a nuove progressioni economiche e al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel Piano della Prestazione 2019/2021, ci si attende un incremento della produttività del personale.

g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

IL SEGRETARIO COMUNALE
Nardini, dott.ssa Antonella



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Venier, dott.ssa Monica