

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo anno 2019 del Comune di Pradamano (art. 40, comma 3-sexies, D.Lgs. 165/2001). Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2019.

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: 05.09.2019 Contratto
Periodo temporale di vigenza		Parte economica: Anno 2019; parte normativa: Anni 2019-2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Comunale Della Marina dott.ssa Mariangela Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL-FP - CISL-FP, UIL-FPL, UGL EE.LL., CISAL EE.LL. FVG Componenti RSU dell'Ente: Fabbro Luca Componenti di parte pubblica firmatari della preintesa: Segretario Comunale Della Marina dott.ssa Mariangela; Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa: CGIL-FP - CISL-FP, UIL-FPL, componenti RSU dell'Ente firmatari della preintesa: Fabbro Luca Parti firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale non dirigente dipendente del Comune di Pradamano
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		definizione regole uniformi ed omogenee per il personale dell'Ente, nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs n. 165/2001, LR n. 9/2017, LR n. 18/2018 e CCRL 2016-2018 - Destinazione fondo 2019, di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018.
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.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Ipotesi di accordo: procedimento di acquisizione in corso. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Ipotesi di accordo: procedimento di acquisizione in corso.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 SI (G.C. n. 50 del 15.04.2019) È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? SI (G.C. n. 4 del 14.01.2019) È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Si per quanto di competenza La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la relazione per l'anno 2018 in data 20.05.2019

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

La costituzione del fondo e la determinazione delle risorse disponibili è stata effettuata dall'amministrazione con deliberazione giunta n. 64 del 06.05.2019 e poi integrata con deliberazione giunta n. 97 del 30.09.2019. Ciò è avvenuto in conformità e nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 32 del C.C.R.L. 15.10.2018, al netto delle riduzioni operate ai sensi dei commi 9 e 10 per effetto del trasferimento di personale all'UTI del Friuli Centrale con decorrenza 01.01.2017 ai sensi della L.R. 26/2014 (tenendo però conto anche della revoca di alcune funzioni all'UTIFC avvenute nel corso del 2019 e il rientro in pianta organica di n. 1 dipendente a partire dal 01.04.2019) e al netto delle decurtazioni previste dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017. Il fondo sottoposto a certificazione ammonta ad euro 27.451,26 (corretto di euro -0,01 rispetto all'importo indicato nella deliberazione n. 97 del 30.09.2019, in seguito ad un arrotondamento non corretto nei fogli excel allegati alla deliberazione stessa): le risorse stabili ammontano ad euro 21.674,25, mentre quelle variabili ed euro 5.777,01. La parte "congelata" del fondo (per il rispetto dei limiti del 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017) ammonta ad euro 9.897,36. Le risorse stabili saranno utilizzate per il pagamento delle progressioni orizzontali già attribuite (euro 19.471,61) e in parte per attribuire nuove progressioni all'interno della categoria. Le risorse variabili saranno utilizzate per la produttività collettiva del personale dipendente. Oltre alle risorse del fondo in senso stretto, il CCRL del 15/10/2018 ha stabilito che le indennità di cui all'art. 6 dello stesso CCRL, il lavoro straordinario e il salario aggiuntivo non fossero più imputate al fondo per la contrattazione integrativa ma fossero finanziate con risorse di bilancio. Le risorse appena indicate ammontano rispettivamente ad euro 3.748,14 (indennità art. 6 del CCRL 15.10.2018), ad euro 10.474,28 (salario aggiuntivo) e ad euro 2.790,65 (lavoro straordinario).

L'insieme di tutte queste voci (risorse del fondo propriamente detto, oltre alle somme finanziate dal bilancio) deve rispettare i limiti di spesa del fondo dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

La pre-intesa del 05.09.2019 disciplina i vari istituti nel rispetto dei limiti stabiliti dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017. Pertanto è compatibile con i vincoli stabiliti dalla normativa nazionale.

Nell'ambito dell'ipotesi di accordo del 05.09.2019, sono stati stabiliti per esempio i nuovi importi delle "indennità di condizioni lavoro" (in particolare gli importi dell'indennità di rischio, disagio, maneggio valori, ecc.), come indicato all'art. 6 del CCRL del 15.10.2018. Fanno parte di tale indennità anche le indennità per il personale delle categorie A e B (art. 25, comma 6, CCRL 26/11/2004). Gli importi e gli istituti disciplinati sono compatibili con i vincoli stabiliti dallo stesso CCRL del 15.10.2019 per quanto riguarda la spesa massima per tali indennità.

Pertanto si può affermare che la pre-intesa del 05.09.2019, per quanto riguarda la parte economica, che ha validità per il solo anno 2019, è compatibile con i vincoli derivanti dalla normativa nazionale e regionale in materia.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri individuati con le deliberazioni giuntali di costituzione del fondo (n. 64 del 06.05.2019 e n. 97 del 30.09.2019) e con la pre-intesa definitiva del 05.09.2019, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione*	Importo
Salario aggiuntivo (finanziato dal bilancio)	10.474,28
Compensi per lavoro straordinario (finanziato dal bilancio)	2.790,65
Progressioni orizzontali già acquisite (finanziamento parte stabile del fondo)	€ 19.471,61
Compensi destinati all'attribuzione di nuove progressioni economiche all'interno della categoria – finanziamento risorse stabili)	€ 2.202,64
Indennità di cui all'art. 6 CCRL 2018 regolati dall'ipotesi di CCDIT del 2019 – finanziato dal bilancio	€ 3.748,14
Compensi destinati a produttività e miglioramento dei servizi (art. 32, comma 2 CCRL 15/10/2018) – finanziamento risorse variabili – dopo la decurtazione ai sensi dell'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017	€ 5.777,01
Totale	€ 44.464,33

C) effetti abrogativi impliciti

La preintesa sottoscritta, valida per la sola annualità 2019 per quanto riguarda i contenuti economici, non risulta in contrasto con le disposizioni contenute nei CCRL vigenti. In particolare ha mirato a regolare alcuni nuovi istituti previste dall'ultimo CCRL del 15.10.2018, tra cui i nuovi importi delle "indennità di condizioni lavoro" (indennità di rischio, disagio, maneggio valori, ecc.), come indicato all'art. 6 del CCRL del 15.10.2018. Pertanto non vengono confermati i criteri che disciplinavano l'erogazione di tali istituti nei CCDIT (gestiti dall'UTIFC) precedenti degli anni 2018 e 2017.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applica il Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 91 del 17.6.2013 e successive modifiche ed integrazioni).

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

L'ente ha previsto per l'anno 2019 l'attribuzione di progressioni economiche, destinando euro 2.202,64 all'istituto in questione.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate alla produttività e tese a remunerare il raggiungimento di specifici obiettivi definiti in capo ad ogni dipendente in base al sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, l'Amministrazione si aspetta che vengano raggiunti gli obiettivi che sono stati assegnati mantenendo, nel contempo, l'erogazione dei servizi consolidati.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna

Pradamano, 08 ottobre 2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to dott. Marco Varutti