



C.A.P. 33050

COMUNE DI SAN VITO AL TORRE

Provincia di Udine

Cod.Fisc. 81001230309
Part. IVA 00470120304☎ 0432/997013
☎ 0432/997311

✉ Via Roma, 45 – 33050 SAN VITO AL TORRE

e-mail: segreteria@com-san-vito-al-torre.regione.fvg.it<http://www.comune.sanvitoalorre.ud.it>PEC: comune.sanvitoalorre@certgov.fvg.it

San Vito al Torre, data del protocollo

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE E PER LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA PRODUTTIVITA' PER L'ANNO 2018.

*(ex art. 40 comma 3 sexies del D. Lgs. 165 del 2001)***Modulo I: illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto e autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

Data sottoscrizione	La preintesa al contratto collettivo decentrato anno 2018 è stata sottoscritta in data 27.12.2018
Periodo temporale di vigenza	2018
Composizione della Delegazione trattante	Parte pubblica: Segretario Comunale dott. Tomaž Milic Organizzazioni Sindacali ammesse coinvolte: C.I.S.L. - F.P C.G.I.L. - F. P. U.I.L. - FPL UGL CISAL ENTI LOCALI FVG (CISAL \ FIALP, SIAPOL, CIV UNIONQUADRI, SADEP, DIRER FVG); RSU di Ente – sig.ra Crea Maria Organizzazioni Sindacali firmatarie: C.G.I.L. - F. P. CISAL ENTI LOCALI FVG RSU di Ente
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di San Vito al Torre
Materie trattate dal contratto	Ripartizione del fondo di sviluppo delle risorse umane e della

integrativo	produttività anno 2018.
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. Nessun rilievo.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 del 25.07.2018 E S.M.I. è stato adottato il PRO con conseguente assegnazione delle risorse ai Responsabili dei Servizi, nonché il Piano della Performance 2018 - 2020 con assegnazione degli obiettivi operativi per l'anno 2018 ai Responsabili dei Servizi.</p> <p>E' stato approvato il Programma Triennale per la Trasparenza e l'Integrità per il triennio 2018 – 2020 (CHE DAL 2017 FA PARTE INTEGRANTE DEL PIANO ANTICORRUZIONE) con deliberazione n. 06 del 16.01.2018.</p> <p>Gli obblighi di pubblicazione sul sito Internet dell'Ente sono state eseguite in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013 e s.m.i.</p> <p>La relazione sulla Performance 2017 è stata approvata con deliberazione della Giunta n. 85 del 08.11.2018, e validata dall'OIV; l'erogazione del salario accessorio 2018 legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell'OIV della relazione sulla Performance 2018.</p>
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	<p>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 2018.</p> <p>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.</p> <p>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</p>
---	--

	<p>stesso, i quali possono essere applicati solo a decorrere dalla data di sottoscrizione del primo contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto successivamente al CCRL 2018.</p> <p>Per quanto sopra abbiamo che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. L'articolo 3 riassume quelle che sono disposizioni già dettate dall'art. 32 comma 2 del CCRL 2018 e cioè che l'ammontare delle risorse stabili è destinato al finanziamento delle progressioni economiche e che, qualora vi siano delle somme residue, le stesse vanno ad incrementare le risorse variabili destinate ad incentivare la produttività del personale. <p>L'articolo stesso dispone altresì che per l'anno in corso non vengono effettuate ulteriori progressioni economiche.</p> <p>All'art. 5 si prevede una soluzione alla problematica relativa alla necessità di riduzione dell'ammontare del Fondo, legittimamente costituito 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.</p> <p>Viene quindi disposto il congelamento delle risorse eccedenti il limite predetto fino a certificazione del rispetto della spesa a livello di comparto da parte della Regione.</p>
<p>b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione</p>	<p>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.</p> <p>Si veda l'allegato schema dove vengono riportati gli importi a previsione destinati alle progressioni orizzontali già attribuite e le risorse destinate alla produttività, al netto delle risorse congelate per il rispetto del limite di spesa anno 2016.</p> <p>Non sono destinate risorse a nuove progressioni economiche. Si evidenzia che a copertura degli utilizzi stabili (ad oggi solo progressioni economiche) sono destinate solo risorse stabili.</p>
<p>c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente</p>	<p>La presente relazione si riferisce esclusivamente all'utilizzo del Fondo 2018. Si demanda al prossimo anno la definizione puntuale degli istituti giuridici</p>

<p>delle materie demandate alla contrattazione integrativa;</p>	<p>ed economici relative alle indennità previste dal nuovo CCRL, e la disciplina puntuale della reperibilità e dei buoni pasto.</p>
<p>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</p>	<p>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 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 anzichè a Fondo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>La produttività verrà erogata con applicazione dei principi e dei criteri contenuti nel vigente Sistema di misurazione e valutazione della prestazione.</p> <p>Per quanto sopra detto, risultano senz'altro rispettati i seguenti principi in materia di erogazione dei compensi accessori:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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).
<p>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 -</p>	<p>La presenza del PRO e di un sistema di valutazione garantisce il rispetto del principio della selettività e del merito. In riferimento alle progressioni orizzontali, nel Comune di San Vito al Torre non sono state previste per l'anno 2018 progressioni</p>

	orizzontali.
f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PRO)	<p>La programmazione, anche di natura gestionale, per l'anno 2018 ha risentito di diverse variabili; come già indicato precedentemente, il Contratto collettivo regionale di comparto è stato siglato solo il 15/10/2018, lasciando pertanto poco tempo e poco spazio di azione per l'applicazione dei nuovi istituti introdotti dallo stesso.</p> <p>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 (individuazione di figure cui attribuire la titolarità e la di procedimenti amministrativi/tecnici ritenuti di particolare rilevanza) e, al cittadino, il mantenimento della qualità dei servizi resi. Per effetto delle variabili operative, i risultati attesi sono quelli di alimentare la consapevolezza del dipendente nell'ottica di risultato, sia individuale che collettiva.</p>
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto	Si precisa che nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, cui appartiene questo ente, si applica il CCRL " <i>Comparto Unico</i> " e pertanto trovano specifica applicazione le disposizioni regionali vigenti.

Il Segretario Comunale
f.to Tomaž Milic