

COMUNE DI GRIMACCO

(Provincia di Udine)

Relazione illustrativa all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale 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		Ipotesi di contratto 20/12/2019 CCDI
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Delegazione trattante di parte pubblica: Segretario comunale – Marco Coiz Rappresentanza sindacale unitaria: Antonio Primosig Organizzazioni sindacali Firmatari dell’ipotesi di contratto: Segretario Comunale del Comune di Grimacco RSU del Comune di Grimacco Antonio Primosig
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato e determinato del Comune di Grimacco
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2019 in applicazione della nuova disciplina dettata dal CCRL 2018: a) utilizzo risorse decentrate dell’anno 2019; b) progressioni orizzontali; b) produttività collettiva; c) progetti obiettivo e piani lavoro.
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 degli Organi di controllo interno? E’ stata acquisita la certificazione sulla costituzione del fondo ed è stata acquisita la certificazione sull’ipotesi di CCDI in data 27.12.2019
		Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli L’organo di revisione nella certificazione sulla costituzione del fondo non ha espresso nessun rilievo avanzando la raccomandazione che l'utilizzo del salario accessorio 2019 avvenga nei limiti di quello dell'anno 2016 rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2, D. Lgs. 75/2017.
	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 prestazione previsto dall’art. 39 della L.R. 18/2016? Sì con la deliberazione giunta n. 69 del 05.11.2019
		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? Sì con la deliberazione giunta n. 11 del 02/02/2019 quale parte integrante del PTCP
		È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell’articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 – Le Amministrazione procedono alle pubblicazioni sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D. Lgs. 33/2013
La Relazione della Performance è stata validata dall’OIV ai sensi dell’articolo 42 della L.R. 18/2016? L’erogazione del salario accessorio legato alla produttività resta subordinata alla validazione da parte dell’OIV della relazione sulla performance per l’anno 2019 – norma applicabile in regione: artt. 38, 39, 40, 41,42 della L.R. 18/2016		
Eventuali osservazioni.		

COMUNE DI GRIMACCO

(Provincia di Udine)

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 il contratto in oggetto si è inteso dettare una disciplina valevole per l'anno 2019 in merito all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa con le nuove modalità previste dal CCRL 2018. Gli effetti giuridici ed economici dell'Ipotesi di contratto decorrono dalla sottoscrizione definitiva, salvo diversa indicazione contenuta nel contratto.

Nel dettaglio:

1. viene definito l'ambito di applicazione – personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di Grimacco;
2. viene stabilita la validità del contratto con riferimento alla parte economica per l'anno 2018;
3. vengono stabilite le finalità del fondo:
 - per l'anno 2019 si procede all'attribuzione di una nuova progressione economica nell'area B a valere sulle risorse stabili che ampiamente ne consentono l'attuazione;
4. vengono stabilite in merito alle indennità quanto segue:
 - per l'anno 2019 trovano applicazione le indennità nei limiti di importo già definiti dai precedenti CCDI;
 - le indennità previste dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2002 sono attribuite entro l'importo massimo erogato per le medesime finalità nel 2016;
5. viene prevista la riduzione del fondo nel rispetto del limite di cui all'art. 23, co. 2, del D. Lgs. 75/2016 in quanto risulta esservi una maggiore spesa per l'anno 2019; la riduzione è pari ad Euro 8.836,00;
6. viene fatto rimando, per quanto non disciplinato dalla presente Ipotesi di contratto:
 - al vigente CCRL;

inoltre è prevista la pubblicazione sul sito comunale del CCDI.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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.

Il Fondo 2019, a seguito della decurtazione per il rispetto del limite anno 2016, è pari ad euro 5.228,97 integralmente costituito da risorse stabili di cui Euro 1.327,64 per finanziare progressioni orizzontali già precedentemente attribuite. Sul residuo grava per l'anno 2019 una ulteriore progressione orizzontale nella cat. B da attribuirsi secondo il sistema di valutazione in vigore presso l'Ente. Il residuo delle risorse del Fondo 2019, detratti gli oneri connessi al finanziamento delle progressioni orizzontali, saranno destinate alla produttività collettiva.

A seguito della decurtazione per il rispetto del limite anno 2016 non sussistono risorse variabili.

L'importo massimo delle voci previste dall'art. 32, comma 6, CCRL 15.10.2018 a carico del bilancio dell'Ente nella misura limite di € 3707,76 (di cui € 0,00 per straordinario, € 960,00 di altre voci e € 2747,76 di salario aggiuntivo) consente con la riduzione del Fondo 2019 sopra indicata, il rispetto della spesa complessiva nell'anno 2019 rispetto all'anno 2016.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

COMUNE DI GRIMACCO

(Provincia di Udine)

Con il Contratto collettivo di Comparto sottoscritto il 15/10/2018 le risorse del fondo vengono destinate a soli due istituti: progressioni economiche e performance; mentre il salario aggiuntivo e le altre indennità vengono imputate al bilancio.

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applica il sistema di valutazione e misurazione della prestazione approvato dal Comune.

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;

1 Progressione economica categoria B

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

Il Contratto collettivo regionale di comparto è stato siglato solo il 15/10/2018, lasciando pertanto pochissimo tempo per l'applicazione dei nuovi istituti introdotti dallo stesso.

L'applicazione dei nuovi istituti garantisce per il corrente anno al personale l'erogazione delle indennità collegate all'organizzazione interna del lavoro e al cittadino il mantenimento della qualità dei servizi resi.

Nell'ipotesi di contratto non è previsto lo stanziamento di somme dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi. Il piano delle performance 2019-2021 è stato approvato con la deliberazione giunta n. 69 del 2019 ed ha previsto l'assegnazione degli obiettivi ai responsabili di posizione organizzativa.

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 a livello territoriale

Grimacco il 30.12.2019

Il Responsabile del Personale
Eliana Fabello