

# COMUNE DI VILLESSE.

## PROVINCIA DI GORIZIA

Villesse. 19 dicembre 2018

### Relazione illustrativa all'Ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo anno 2018

#### Modulo 1 – Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>		Ipotesi di contratto 19/12/2018 – Contratto
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Mitja Bužan – Segretario Comunale del Comune di Villesse Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, CISAL Enti Locali FVG, UIL-FPL, UGL Autonomie Firmatarie della pre intesa: FP-CGIL, CISL-FP, RSU
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del Comune di Villesse
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Destinazione delle risorse trattamento accessorio anno 2018 in applicazione della nuova disciplina dettata dal CCRL 2018.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa</b>	Questo Comune non è dotato di Organi di controllo interno.  <b>Nessun rilievo da parte dell'Organo di Controllo interno</b> (Questo Comune non è dotato di Organi di controllo interno).
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della</b>	Con deliberazione della Giunta Comunale N. 85 del 09.05.2018 è stato adottato il Piano della prestazione previsto dall'art. 39 della L. R. 18/2016.
		Con deliberazione della Giunta Comunale N. 12 del 24.01.2018 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
		E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai comuni 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 – Si è proceduto alla pubblicazione sul sito internet in ottemperanza a quanto stabilito dal D.Lgs. 33/2013.

	<b>retribuzione accessoria</b>	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 2018 – norma applicabile in regione: artt. 38, 39, 40, 41, 42 della L.R. 18/2016.
<b>Eventuali osservazioni.</b>		

**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)**

Come previsto dall'art. 37 della legge regionale 18/2016, la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge nelle materie e con le modalità definite, nel rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 31, dalla contrattazione collettiva di Comparto.

Per la parte economica, si ricorda che questo Comune ha costituito, con determinazione del Responsabile dell'Area Contabile N. 393 del 14.12.2018, il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, procedendo altresì ad ottenere la certificazione positiva da parte del proprio organo di revisione.

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 spazi 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 sopra la preintesa stabilisce:

- all'art. 2 la validità del contratto per l'anno in corso;
- all'art. 4 rimanda l'applicazione delle nuove indennità dal 1° gennaio 2019 e dispone che per l'anno 2018 vengano applicate le indennità in linea con la disciplina delle precedenti contrattazioni, nel rispetto del limite massimo previsto dall'art. 32 comma 7. Per quanto riguarda le indennità di particolari responsabilità, viene disposto il limite massimo di quanto liquidato nel corso dell'anno 2017. L'art. 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;

Si illustrano di seguito le indennità ed i correlati importi stabiliti nella preintesa:

❖ Capo squadra servizio operai	€ 2.000,00
❖ Responsabile pubblicazione atti	€ 300,00
❖ Attribuzione deleghe Stato Civile e anagrafe	€ 300,00

- ❖ Istruttoria atti complessi in materia edilizia privata ed urbanistica € 1.000,00
- ❖ Istruttoria su specifiche piattaforme telematiche (solo person. cat. B) € 200,00

- all'art. 3 che per l'anno in corso non vengono effettuate progressioni economiche;
- all'art. 5 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. La problematica è già stata affrontata in sede di costituzione del Fondo e pertanto il Revisore ha già avuto modo di esprimersi sulla questione nel relativo parere. 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.

Si veda a tal proposito anche la Dichiarazione a verbale sottoscritta dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

#### 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 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.

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

#### 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, ed 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 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 non utilizzate per attribuire nuove progressioni, ad incremento delle somme destinate all'incentivazione della produttività.

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

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 di valutazione (art. 18 comma 2 D. Lgs 150/2009);
- ❖ divieto di erogazione di trattamenti accessori che non corrispondono 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;

Si dispone che per l'anno in corso non vengono effettuate progressioni economiche.

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

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.

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 gestione di procedimenti amministrativi/tecnici ritenuti di particolare rilevanza) e, 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 a livello territoriale.

Si resta comunque a disposizione per ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

IL SEGRETARIO  
- dott. Mitja Buzary -



IL RESPONSABILE  
DELL'AREA CONTABILE  
Paolo Vecchi



Allegati:

- Ipotesi di CCDIT sottoscritto il 19.12.2018;
- Relazione tecnico-finanziaria.