

COMUNE DI BORDANO

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo di ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività ANNO 2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	28/02/2023 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza	2022-2024 Accordo giuridico 2023 accordo economico
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">• Gambino dott. Nicola (Segretario comunale del Comune di Tarvisio), in qualità di Presidente;• Prosperini dott.ssa Manuela (Segretario comunale del Comune di Gemona del Friuli, di Artegna e della Comunità di Montagna del gemonese), in qualità di componente;• Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile del Servizio Associato del Personale dei Comuni di Gemona del Friuli (capofila) – Artegna – Bordano – Montenars – Tarvisio - Trasaghis e CdM del Gemonese), in qualità di componente; <p>(Delibera Giunta comune di Gemona del Friuli n. 22 del 27/02/2023)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Presenti:</p> <p>CGILFP Federico Fortin Vanessa Spanò</p> <p>CISAL Beppino Fabris v.c.</p> <p>RSU degli Enti Presenti:</p> <p>Gabriele Canci Comune di Gemona del Friuli; Riccardo Moschitz Comune di Tarvisio v.c.</p>

		Organizzazioni sindacali firmatarie della preintesa del 28/02/2023 (elenco sigle): CGILFP CISAL EELL FVG
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente Comune di Artegna, Bordano, Gemona del Friuli, Tarvisio, Trasaghis, Comunità di Montagna del Gemonese;
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione triennio normativo 2022-2024 Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2023 (art. 21 del CCRL 01.08.2002)
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.	Parere del Revisore sulla costituzione del fondo 2023 di data 25/02/2023
	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. 3 del D.Lgs. 150/2009 e dagli artt. dal 38 al 42 della L.R. FVG n.18/2016 e s.m.i, è stato adottato con i seguenti atti: delibera di Consiglio Comunale n. 7 del 07/03/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025 deliberazione di Giunta n. 67 del 03/08/2022 è stato adottato il PIAO 2022-2024 mentre il PIAO 2023-2025 è in fase di predisposizione
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 con i seguenti atti con deliberazione di Giunta n. 36 del 30/04/82022, mentre il piano 2023-2025 sarà adottato il PIAO 2023-2025 – Sez. 2 Valore pubblico, Performance e anticorruzione
		E' in fase di pubblicazione quanto previsto dal comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Bordano)
	La Relazione della Performance per l'anno 2022 è in fase di predisposizione e 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: A seguito della Convenzione per la costituzione dell'Ufficio Associato del Personale tra i Comuni di Gemona del Friuli (capofila), Artegna, Bordano, Montenars, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese, alla quale ha aderito anche il Comune di Tarvisio dal 01/01/2023, è stata fatta la contrattazione di territorio unica per tutti gli Enti convenzionati.

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.

In data 15 ottobre 2018 è stato sottoscritto il CCRL – Contratto collettivo di comparto del personale non dirigente triennio normativo ed economico 2016 – 2018, che in particolare ha ridefinito al Titolo VI il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto, nella costituzione, nell'alimentazione delle risorse e nell'utilizzo delle risorse.

L'art. 32 in particolare prevede l'attribuzione per ogni dipendente presente al 31 dicembre 2016 a tempo indeterminato di una quota di risorse stabili e una quota di risorse variabili, che variano a seconda della categoria. Sono previste inoltre forme di incremento di tali importi e di compensazione nel caso di trasferimento di personale e funzioni ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001.

L'accordo relativo all'interpretazione autentica dell'art. 32, commi 1 e 11, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia – triennio normativo ed economico 2016-2018, sottoscritto in data 30.09.2021, tra la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico del pubblico impiego regionale, ha ridefinito gli importi delle risorse variabili in € 586,00 per ogni singolo dipendente in servizio al 31.12.2016 (vedasi La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0024287 del 01.10.2021).

La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0039187 del 30.12.2020, specifica nel paragrafo E) l'esclusione dei limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), ad eccezioni dei limiti imposti dalla normativa contrattuale di comparto (straordinario e indennità).

Quindi, non sono state fatte le decurtazioni per il rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 su tutto l'accessorio del 2016.

Gli unici limiti di spesa a cui l'Ente deve riferire sono:

1. il rispetto del calcolo del nuovo parametro soglia della spesa di personale per il triennio 2023-2025, ai sensi della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha individuato un parametro mobile: nel caso di mancato rispetto “gli enti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento (vedasi Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n.0039187 del 30.12.2020). Con deliberazione della Giunta regionale n. 1871/2020 sono stati adottati i valori soglia, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, e successivamente aggiornati con deliberazione Giunta regionale n. 1994/2021;
2. alle varie indennità, ora imputate a bilancio, che non possono essere superiore all'importo stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% (art. 32, comma 7);

3. il limite definito dall'art. 17 CCRL 01/08/2022 per i compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario: *“Gli Enti possono utilizzare risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, nell'anno 1998, al fondo di cui all'art. 31, comma 2 lett. a9 del CCNL del 06/07/1995”*.

Da tenere presente che, verosimilmente, prima dell'autunno sarà sottoscritto definitivamente il CCRL 2019/2021, essendo stata sottoscritta la pre-intesa il 16 marzo 2023, cosa che certamente richiede la revisione della contrattazione di secondo livello.

L'ambito di applicazione del contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo degli enti sopra richiamati.

Per la seconda volta si è svolto un tavolo per la contrattazione unica territoriale per i comuni di Artegna, Bordano, Gemona del Friuli, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese convenzionati tra loro per il servizio di gestione del Personale e per la prima volta il tavolo ha visto partecipare il Comune di Tarvisio che ha aderito alla convenzione dal 01/01/2023.

La pre-intesa di CCDIT siglata in data 28/02/2023, da applicarsi a tutti gli Enti su menzionati, prende atto:

1. della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2023, in applicazione del CCRL 15.10.2018.
2. della ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 32 comma 1 e comma 6 del CCRL, per gli enti sopracitati.
3. del fatto che il Comune di Gemona del Friuli prosegue il riallineamento volto a rettificare le errate imputazioni del salario accessorio avvenute negli anni dal 2007 al 2015, con recupero di euro 4.637,69 sul fondo per la contrattazione integrativa 2023;
4. inoltre, sono state riconfermate nel loro ammontare e condizione tutte le indennità previste nel CCDIT parte economica 2022, con riserva di rivalutare, eventualmente, gli importi, i termini e le condizioni alla luce del nuovo CCRL la cui pre-intesa è stata sottoscritta in data 16/03/2023.

Le suddette indennità rientrano all'interno dei limiti stanziati a bilancio e non sono state effettuate decurtazioni per il rispetto del limite dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 su tutto l'accessorio del 2016 (Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0039187 del 30.12.2020, specifica nel paragrafo E) l'esclusione dei limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), ad eccezioni dei limiti imposti dalla normativa contrattuale di comparto).

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

L'accordo di data 28/02/2023 ha disciplinato e analizzato la disponibilità dei singoli Enti evidenziando gli importi stabiliti della parte stabile e quelli di parte variabile. Per quanto riguarda il Fondo per le risorse decentrate 2023, gli Enti potranno utilizzare le risorse da destinare alle progressioni economiche nell'ambito della percentuale massima del 50% del personale avente titolo, anche attraverso percorsi pluriennali e comunque avuto riguardo a non saturare il relativo Fondo al fine di consentirne l'utilizzo anche nel futuro.

Si specifica, inoltre, che la quota di risorse stabili che residua dall'utilizzo delle progressioni è destinata, in coerenza con quanto disposto dall'art. 32 comma 2 del CCRL 15.10.2020, ad incrementare le risorse variabili per incentivare la produttività del personale.

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. È stato licenziato il nuovo sistema di misurazione della performance che prevede nuovi criteri per l'attribuzione di progressioni economiche nonché per la valutazione della produttività.

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 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 2022/2024, dal DUP 2023/2025 e dalla bozza del PIAO 2023/2025 in fase di adozione ci si attende un costante miglioramento della produttività del personale in termini di efficacia ed efficienza.

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

Bordano, 25 maggio 2023

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO PERSONALE

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i.