

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4, 5 e 6 del C.C.R.L. del personale del Comparto unico – area non dirigenziale - area enti locali, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017. **Relazione illustrativa (ex art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche")**.

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 11 dicembre 2017 Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2017 |
| Periodo temporale di vigenza | | Anno 2017 |
| Composizione della delegazione trattante | | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. William Cisilino (Direttore dell'ARLeF) Componenti: dott. William Cisilino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: CISL-FP Firmatarie del contratto: CISL-FP |
| Soggetti destinatari | | Personale non dirigente |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | | a) compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 21, comma 2, lett. a), del CCRL 01/08/2002); b) fondo per corrispondere gli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria secondo la disciplina dell'art. 21, comma 2, lett. b, e dell'art. 26 del CCRL 01/08/2002 nonché dell'art. 36, comma 2, lett e), del CCRL 07/12/2006; c) compenso per lavoro straordinario 2017 (art. 17 CCRL 01/08/2002); d) fissazione termine ultimo per il godimento delle ferie arretrate. |
| 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? Sì, senza alcun rilievo |
| | Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della | È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009? Sì |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. n. 33/2013? Sì |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza |

| | | |
|------------------------------|------------------------------------|--|
| | retribuzione accessoria | La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Sì |
| Eventuali osservazioni ===== | | |

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

- a) Disciplina dell'istituto del compenso incentivante la produttività, il miglioramento dei servizi e la qualità della prestazione individuale (art. 21, comma 2, lett. a), del CCRL 01/08/2002), in cui le parti concordano di definire il sistema della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale, secondo la seguente griglia o modello strutturale di riferimento e relativo sistema di misurazione e ponderazione:

| CATEGORIA | OBIETTIVI | | COMPETENZE E COMPORAMENTI | TOTALE |
|-----------|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------|
| B | INDIVIDUALI (PESO 20%) | ORGANIZZATIVI (PESO 20%) | PESO 60% | PESO 100% |
| C | INDIVIDUALI (PESO 30%) | ORGANIZZATIVI (PESO 20%) | PESO 50% | PESO 100% |
| D | INDIVIDUALI (PESO 40%) | ORGANIZZATIVI (PESO 20%) | PESO 40% | PESO 100% |

La valutazione della prestazione organizzativa e del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano della Prestazione.

- b) Disciplina del fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria (art. 21, comma 2 ed art. 26, del CCRL 01/08/2002), per la quale ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett e), del CCRL 01/08/2002 e alla luce dei processi di riorganizzazione della struttura anche in prospettiva dell'eventuale assegnazione di maggiori funzioni istituzionali ed operative all'ARLeF in conseguenza delle linee di indirizzo emerse durante lo svolgimento della 2^a Conferenza regionale di verifica dell'attuazione della legge regionale n. 29/2007 in materia di promozione e valorizzazione della lingua friulana sul territorio di riferimento, si è concordato con le parti sociali l'impegno a valutare la possibilità di futura attribuzione di progressione economica orizzontale.

In tal caso, la progressione economica di che trattasi potrà realizzarsi nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per il salario accessorio, nel rispetto dei seguenti criteri utilizzabili anche disgiuntamente, quali risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, impegno dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta nonché tenendo conto altresì anche dei seguenti elementi:

- diverso impegno e qualità delle prestazioni svolte;
- grado di coinvolgimento nei processi lavorativi dell'ente, capacità di adattamento ai cambiamenti organizzativi, partecipazione effettiva alle esigenze di flessibilità;
- iniziativa personale e capacità di proporre soluzioni innovative o migliorative dell'organizzazione del lavoro;
- responsabilità di procedimenti di particolare complessità con connessa adozione del relativo provvedimento finale, laddove non avente contenuti espressivi di volontà con effetti esterni.

- c) Disciplina del fondo per lavoro straordinario (art. 17, del CCRL 01/08/2002), in cui le parti concordano la destinazione del fondo per l'anno 2017 in ragione di complessivi € 1.854,00 quale importo massimo stabilito in sede costitutiva, ma effettivamente utilizzato in ragione di complessivi € 1.557,11 facendo residuare la restante quota di € 296,89.
- d) Fissazione del termine ultimo per il godimento delle ferie arretrate, per cui in presenza di un saldo di giornate di ferie spettanti e non godute risultante al 31 dicembre di ciascun anno, si conviene tra le parti che il relativo godimento possa avvenire, anche per il personale dell'ARLeF, in continuità e in linea con le modalità di fruizione delle stesse da parte dei dipendenti regionali, entro la data del 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Tabella analitica della costituzione del fondo risorse decentrate - anno 2017 (decreto del Direttore n. 201 del 11 ottobre 2017)

| FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE DESTINATE ALLA INCENTIVAZIONE DELLE POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E DELLA PRODUTTIVITA' | | |
|---|---|-------------------|
| ANNO 2017 | | |
| Art. 20, comma 1, lett. a), del CCRL 01/08/2002 ed art. 73, comma 1, del CCRL 07/12/2006 | Risorse decentrate fisse aventi carattere di certezza e di stabilità | |
| | A) Risorse storiche (unico importo consolidato) ivi compreso il fondo per lavoro straordinario 2017 ex art. 17 del CCRL 01/08/2002 in ragione di € 1.854,00 | € 9.218,00 |
| | B) Incrementi contrattuali | € 0,00 |
| | C) Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità | € 0,00 |
| | TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI | € 9.218,00 |
| Art. 20, comma 1, lett. l), del CCRL 01/08/2002 ed art. 73, comma 2, lett. f) del CCRL 07/12/2006 | Risorse decentrate variabili | |
| | Art. 17, comma 8, del CCRL 01/08/2002 (economie su fondo straordinario anno precedente confluite) | € 12,99 |
| | TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI | € 12,99 |
| TOTALE FONDO PER RISORSE DECENTRATE ANNO 2017 | | € 9.230,99 |
| FONDO PER LAVORO STRAORDINARIO (ART. 17 CCRL 01/08/2002): GIA' INCLUSO NELLE RISORSE DECENTRATE FISSE DI CUI ALLA VOCE A) | | € 1.854,00 |
| Decurtazioni ex art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010 | | € 0,00 |
| TOTALE RISORSE ANNO 2017 - FONDO FINANZIATO | | € 9.230,99 |

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al suddetto articolato, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

ANNO 2017

| Descrizione | Importo |
|---|------------|
| Art. 21, comma 2, lett. a), CCRL 01/08/2002 - produttività | € 450,00 |
| Art. 21, comma 2, lett. b), CCRL 01/08/2002 - progressioni economiche orizzontali, già in essere e in godimento | € 4.983,16 |

| | |
|---|-------------------|
| Art. 21, comma 2, lett. c), CCRL 01/08/2002 - Indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno-festivo | € 0,00 |
| Art. 21, comma 2, lett. d), CCRL 01/08/2002 - indennità di disagio | € 0,00 |
| Art. 21, comma 2, lett. e), CCRL 01/08/2002 - indennità per specifiche responsabilità | € 0,00 |
| Art. 21, comma 2, lett. f), CCRL 01/08/2002 - compensi correlati alle risorse indicate nell'art. 20, comma 1, lett. k) | € 0,00 |
| Art. 26, comma 3, lett. b) e c), CCRL 26/11/2004 - art. 70 CCRL 07/12/2006 - indennità di comparto o salario aggiuntivo-quota a fondo | € 674,40 |
| Art. 17, CCRL 01/08/2007 - compensi per lavoro straordinario (effettivi) | € 1.557,11 |
| Economie derivanti da risorse stabili | € 1.553,33 |
| Economie derivanti da risorse variabili | € 12,99 |
| Totale | € 9.230,99 |

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene definito un sistema di produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale secondo il surrichiamato sistema di misurazione e ponderazione di cui alla griglia o modello strutturale di riferimento.

La valutazione della prestazione organizzativa e del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano della Prestazione.

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

Ai sensi della deliberazione 8 giugno 2015, n. 218/2015/PAR della Sezione regionale di controllo della Lombardia della Corte dei Conti, sono cessati a valere dal 01/01/2015 gli effetti delle norme di contenimento delle spese di personale previste dall'art. 9, commi 1 e 21, del D.L. 31 maggio 2010, n.78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica (GU n. 125 del 31.05.2010 - Suppl. Ordinario n. 114)), convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nonché dall'art. 1, comma 1, lett. a), del D.P.R. 4 settembre 2013, n. 122 (Regolamento in materia di proroga del blocco della contrattazione e degli automatismi stipendiali per i pubblici dipendenti, a norma dell'articolo 16, commi 1, 2 e 3, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111 (GU Serie Generale n. 251 del 25.10.2013)), concernenti il blocco totale dei trattamenti economici individuali (commi 1 e 2) ed il blocco economico delle progressioni di carriera comunque denominate e dei passaggi tra le aree (comma 21, terzo e quarto periodo), esistente per il triennio 2011-2013 ed esteso con proroga fino al 31/12/2014.

Tale suaccennata deliberazione dispone altresì che, *"alla luce anche della circolare della Ragioneria generale dello Stato n.8 del 2 febbraio 2015, si deve pertanto ritenere attualmente consentita la realizzazione delle procedure di progressione economica orizzontale per i dipendenti pubblici c.d. "contrattualizzati", inclusi quelli appartenenti al comparto unico del pubblico impiego della regione e degli enti locali del Friuli Venezia Giulia."*

Ancora, ai sensi della deliberazione 24 febbraio 2012, n. 4/2012/PAR della Sezione regionale di controllo della Basilicata della Corte dei Conti, *"sembra, allora, che nel rigoroso rispetto di tutte le vigenti disposizioni in materia di limiti e tetti alla spesa per il personale, possano, ad esempio, essere ritenute ammissibili quelle procedure che, dopo aver fisiologicamente predeterminato i criteri di valutazione e avvisato il personale della selezione in atto preventivamente rispetto ai comportamenti lavorativi da valutare, per l'esigenza di prendere in considerazione tutte le prestazioni relative all'intero anno di riferimento (nell'ipotesi, il 2010), siano effettivamente riuscite a portare a termine l'iter solo successivamente. Rimane, in ogni caso, ferma la condizione che, come già evidenziato, nell'anno di competenza (2010) siano comunque venuti ad esistenza tutti i necessari presupposti costitutivi della progressione e che non si utilizzino strumenti per eludere il precetto normativo sopra richiamato. La recente deliberazione n. FVG/233/2011/PAR, ha confermato che <<... tra tali presupposti che ... devono essersi verificati prima del periodo di applicazione della norma finanziaria (2011-2013), debbono includersi sia l'avvenuta individuazione e comunicazione al personale dei criteri per la loro realizzazione, sia l'esercizio da parte dell'Ente di*

scelte di carattere discrezionale che possano incidere sulla loro attribuzione e sulla decorrenza dei loro effetti giuridici ed economici. Ne consegue che la sola destinazione delle risorse del fondo, che pure costituisce presupposto necessario per il successivo riconoscimento dell'avanzamento al dipendente, è tuttavia requisito non sufficiente, da solo, a giustificare il riconoscimento della progressione con effetti economici alla luce delle disposizioni nel frattempo emanate dal Legislatore della manovra di finanza pubblica del 2010>>".

In base a tale pronuncia, conforme alla giurisprudenza della medesima Sezione, "appare pertanto evidente che per porre in essere una progressione economica, ancorché di tipo orizzontale, occorre che siano realizzati tutti i presupposti richiesti della normativa applicabile quali, a titolo esemplificativo, la determinazione dei criteri di selezione e l'esercizio delle scelte discrezionali da parte dell'ente, oltreché, ovviamente, la corretta e preventiva individuazione delle somme per finanziare dette progressioni."

Ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett e), del CCRL 01/08/2002 e alla luce dei processi di riorganizzazione della struttura anche in prospettiva dell'eventuale assegnazione di maggiori funzioni istituzionali ed operative all'ARLeF in conseguenza delle linee di indirizzo emerse durante lo svolgimento della 2^a Conferenza regionale di verifica dell'attuazione della legge regionale n. 29/2007 in materia di promozione e valorizzazione della lingua friulana sul territorio di riferimento, si è concordato con le parti sociali l'impegno a valutare la possibilità di futura attribuzione di progressione economica orizzontale.

Allo stato attuale non è stato comunque previsto alcun incremento di risorse a copertura dell'esperimento di ulteriori eventuali progressioni orizzontali a beneficio del personale in servizio.

L'importo indicato nella tabella di utilizzo del fondo 2017, di cui all'art. 21, comma 2, lett. b), del CCRL 01/08/2002, si riferisce alle progressioni economiche orizzontali già in essere e in pagamento.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, l'Amministrazione si prefigge di perseguire i seguenti obiettivi e finalità, in particolare:

- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni dell'Agenzia, attraverso lo sviluppo delle competenze ed attraverso percorsi di valorizzazione e crescita professionale del personale;
- riconoscimento della professionalità e qualità delle prestazioni lavorative;
- incentivazione della produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, affermando e valorizzando il principio del merito e della promozione della trasparenza nell'azione amministrativa;
- ampliamento dello sviluppo professionale del personale ed acquisizione di più elevati livelli di motivazione, di consapevolezza e di responsabilizzazione della struttura rispetto agli obiettivi da perseguire;
- mantenimento dell'integrità del know-how all'interno dell'Agenzia.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Udine, li 11 dicembre 2017



Il Direttore dell'ARLeF
dott. William Cisilino