

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 lavoro straordinario (art. 17, del CCRL 01/08/2002), in cui le parti concordano la destinazione del fondo per l'anno 2020 in ragione di complessivi € 1.854,00 quale importo massimo stabilito in sede costitutiva.
- c) 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 2020 (decreto del Direttore n. 206 del 25 settembre 2020)

Il fondo delle risorse per l'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività per l'anno 2020 risulta in sintesi così costituito:

RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2020

| CCRL | ex ART. | DESCRIZIONE | IMPORTO |
|--|------------------------------|---|-------------------|
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 1, 15/10/2018 | Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016 (n. 1 unità) | € 2.271,00 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 3, 15/10/2018 | Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. d)) | € 0,00 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 8, 15/10/2018 | Incrementi di cui all'art. 32, comma 8 | € 0,00 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 9 e 10, 15/10/2018 | Trasferimento di personale ex art. 32, commi 9 e 10 | € 0,00 |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI | | | € 2.271,00 |

RISORSE DECENTRATE VARIABILI - ANNO 2020

| CCRL | ART. | DESCRIZIONE | IMPORTO |
|--|------------------------------|---|-------------------|
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 1, 15/10/2018 | Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016 (n. 1 unità) | € 1.000,00 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 3, 15/10/2018 | Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. a)) | € 0,00 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 8, 15/10/2018 | Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. b)) | € 1.262,48 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 8, 15/10/2018 | Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. c)) | € 1.000,00 |
| CCRL 15/10/2018 | 32, c. 9 e 10, 15/10/2018 | Trasferimento di personale ex art. 32, commi 9 e 10 | € 0,00 |
| TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI | | | € 3.262,48 |
| TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE (DI CUI € 2.262,48 DI RISORSE VARIABILI INUTILIZZABILI A TITOLO DI ECONOMIE DI BILANCIO) | | | € 5.533,48 |

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 2020

| RISORSE DESTINATE A FINALITA' AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' - UTILIZZO | |
|---|-------------------|
| VOCI ECONOMICHE | ANNO 2020 |
| Progressione economica orizzontale in godimento e pagamento - a fondo (art. 21, comma 2, lett. b), CCRL 01/08/2002) | € 1.008,54 |
| TOTALE UTILIZZI STABILI | € 1.008,54 |
| TOTALE ECONOMIE DERIVANTI DA RISORSE STABILI | € 1.262,46 |
| RISORSE DESTINATE A FINALITA' AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA' - UTILIZZO | |
| VOCI ECONOMICHE | ANNO 2020 |
| Compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 21, comma 2, lett. a), CCRL 01/08/2002) a favore dell'unità di personale di categoria C, posizione economica C1, di cui alla tabella sopra rappresentata | € 1.000,00 |
| TOTALE ECONOMIE DERIVANTI DA RISORSE VARIABILI (NON UTILIZZABILI) | € 2.262,48 |
| TOTALE GENERALE RISORSE STABILI E VARIABILI A PAREGGIO RISORSE COSTITUITE | € 5.533,48 |

| | |
|--|--|
| (DI CUI € 2.262,48 DI RISORSE VARIABILI INUTILIZZABILI A TITOLO DI ECONOMIE DI BILANCIO) | |
|--|--|

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'Agenda 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, *"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."*

Si evidenzia che sono state attribuite all'ARLeF nuove funzioni e specifiche competenze nell'ambito della promozione delle attività istituzionali inerenti alla Festa della Patria del Friuli e all'istituzione dell'Assemblea di comunità linguistica dei Comuni friulanofoni. Inoltre, le 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, richiamano la Regione ad attribuire all'ARLeF un ruolo sempre più centrale nella programmazione e nell'attuazione delle politiche linguistiche per il friulano.

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'Agenda, 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'Agenda.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Udine, li 17 novembre 2020



Il Direttore dell'ARLeF.
dott. William Cisilino
William Cisilino