

Relazione illustrativa al contratto integrativo ANNO 2021
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa : 09/12/2021
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Direttore dott. Roberto Orlich Parte sindacale: Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL:– F.Fortin CISL-FP: G. Dimatola CISAL EE.LL.FVG: B.Fabris R.S.U. : T.Donadelli – G. Sandrigo - S. Florit
Soggetti destinatari		Personale area non dirigenziale del C.A.M.P.P.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività: criteri per l'erogazione delle indennità e per l'erogazione della produttività individuale e collettiva – CCRL Comparto Unico 15/10/2018.
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.	Ai sensi della deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 26 del 26 giugno 2018 avente ad oggetto “Regolamento sui controlli interni”, i soggetti che partecipano al controllo interno vengono identificati nelle seguenti figure: il Direttore, i Responsabili di servizio incaricati di Posizione Organizzativa e il Collegio dei Revisori dei Conti.
		L'Organo di controllo interno nelle persone del Direttore, del Responsabile PO del Servizio Finanziario e della Responsabile PO del Servizio Gestione del Personale, in assenza di rilievi, sottoscrivono la presente relazione.
	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 Prestazione dell'Ente anno 2021, previsto dall'art. 39 della legge regionale n. 18/2016 e come disposto dall'art. 3 del “Sistema di misurazione e valutazione della prestazione” approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 28 del 24.07.2018, è costituito dal: • Bilancio di Previsione e Piano Programma, approvati con Deliberazione dell'Assemblea Consortile n. 13 del 21.12.2020; • Piano degli obiettivi degli incaricati di Posizione Organizzativa anno 2021, approvato dall'O.I.V. e sottoscritto a febbraio 2021; • Conto Consuntivo anno 2021, (da approvare dall'Assemblea Consortile entro il 30 aprile 2022).
		Il Piano triennale della Prevenzione della corruzione, comprensivo della sezione relativa alla trasparenza, 2021/2023 approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 5 del 25 marzo 2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
		L'erogazione delle risorse di cui alla presente relazione verranno erogate al personale dipendente dopo l'approvazione, entro il 30 giugno 2022, della Relazione della Prestazione anno 2021 da parte del Consiglio d'Amministrazione e la successiva validazione da parte dell'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 e dell'art. 42 della L.R. 18/2016
Eventuali osservazioni : si precisa che il Consorzio è compreso tra gli Enti del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale, di cui all'art. 127 – comma 1 della L.R. 13/1998, come confermato in via di interpretazione autentica della norma citata dall'art. 15 – commi 1 e 2 della L.R. 18 del 29.12.2011, e quindi applica la relativa normativa legislativa e contrattuale.		

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Le parti prendono atto che la costituzione e la disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa, a decorrere dal 1° gennaio 2018 è disciplinata dall'art. 32 del "CCRL Comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2016/2018" sottoscritto in data 15.10.2018.

Le parti prendono atto, altresì, come confermato da comunicazioni intercorse con l'Ufficio Unico Regionale, che per il 2021 non trova applicazione il limite di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, secondo cui l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, limite calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale.

Le parti hanno rideterminato il Fondo 2021, in particolare le risorse variabili, sulla base delle indicazioni pervenute e di seguito riportate:

- accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11, del CCRL 15/10/2018 (art. 36 L.R. 18/2016) firmato in data 30.09.2021 dove è stato stabilito che l'importo di riferimento a livello di comparto delle risorse variabili, ai sensi del comma 11 dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018 al netto dell'incremento previsto dalla legge regionale n. 37/2017, è pari ad Euro 7.610.623,00;
- nota della Regione FVG, Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione, del 01.10.2021, prot. n. 0024287/P, che ha quantificato in € 586,00 l'importo che dovrà essere preso a riferimento per la determinazione delle risorse variabili in funzione del numero di dipendenti, con contratto a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2016;

Per quanto sopra il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2021, viene così costituito:

RIDETERMINAZIONE (Determinazione del Direttore n. 376 del 6 dicembre 2021)

RISORSE STABILI (che finanzieranno le progressioni economiche all'interno delle categorie e residualmente la parte variabile)

Situazione al 31/12/2016	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente - risorse STABILI	
	3	B	€ 1.016,00	€ 3.048,00
	23	C	€ 1.177,00	€ 27.071,00
	13	D	€ 2.271,00	€ 29.523,00
	39			€ 59.642,00
Incrementi dal 1°/1/2017	1	D	€ 2.271,00	€ 2.271,00
Incrementi di cui all'art. 32 comma 3 lett. d (retribuzione individuali di anzianità)				€ 1.066,39
TOTALE RISORSE STABILI 2020				€ 62.979,39

RISORSE VARIABILI (che finanzieranno la produttività del personale)

Situazione al 31/12/2016	N. Unità a tempo INDETERMINATO	Categoria	Importo annuo per dipendente - risorse VARIABILI	
	3	B	€ 586,00	€ 1.758,00
	23	C	€ 586,00	€ 13.478,00
	13	D	€ 586,00	€ 7.618,00

C.A.M.P.P.

	39			€ 22.854,00
Incrementi art. 32 comma 3 lett. b (economie anno precedente)				€ 2.192,94
Incrementi art. 32 comma 3 lett. c personale tempo determinato (almeno 6 mesi)	6	C	€ 586,00	€ 3.516,00
TOTALE RISORSE VARIABILI 2020				€ 28.562,94
TOTALE FONDO CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA 2019				€ 91.542,33

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

Utilizzo	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13	62.979,39 €
DESTINAZIONI VARIABILI	
Performance	28.562,94 €
	91.542,33 €

- c) Gli 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:

La quota delle risorse variabili corrispondente a € **28.562,94**, alle quali si aggiungono € 2.192,94 quali economie delle progressioni orizzontali per cessazioni in corso d'anno come di seguito descritto, sarà diretta ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi ed i compensi saranno correlati al merito e all'impegno di gruppo per centri di costo, e/o individuale, in modo selettivo e secondo i risultati accertati dal "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione del CAMPP" approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 28 del 24.07.2018.

- 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:

La quota delle risorse stabili disponibile per le **PROGRESSIONI ECONOMICHE ORIZZONTALI** è così costituita:

RISORSE COMPLESSIVE A DISPOSIZIONE	€ 62.979,39
SPESA ATTUALE PROGRESSIONI ORIZZONTALI	€ 55.378,84
RISORSE PER SELEZIONI PROGRESSIONI ORIZZONTALE ANNO 2021	€ 5.538,53
(quota cessazioni 2020 E RISORSE NON UTILIZZATE ANNO 2020)	
RESIDUANO DA AGGIUNGERE A RISORSE VARIABILI ANNO 2021 (economie cessazioni 2021)	€ 2.062,02

A livello di contrattazione decentrata integrativa, si stabilisce che le risorse stabili disponibili per le progressioni orizzontale anno 2021 pari a € **5.538,53** verranno utilizzate secondo i seguenti criteri:

Modalità di distribuzione delle risorse

La distribuzione del fondo per il finanziamento delle progressioni economiche avviene in modo proporzionale rispetto al personale in servizio per ogni categoria.

Il fondo da assegnare ad ogni singola categoria viene così determinato:

DIPENDENTI		FONDO CATEGORIA
3	B	€ 381,97
22	C	€ 3.246,72
12	D	€ 1.909,84

Le parti concordano di destinare la totalità delle risorse a disposizione al finanziamento delle progressioni economiche, precisando che le stesse non possono interessare più del 50% della platea dei potenziali beneficiari. Le parti convengono altresì di garantire il passaggio alla posizione economica successiva di almeno un dipendente per categoria.

Selezioni

1. La selezione viene svolta con riferimento ai contingenti di personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di valutazione, quindi all' 1 gennaio 2021.
2. Possono accedere alla selezione i dipendenti che hanno maturato almeno due anni di servizio con incarico a tempo indeterminato presso il CAMPP nella posizione economica immediatamente inferiore al 31 dicembre dell'anno precedente a cui la selezione si riferisce (31 dicembre 2020).
Per i dipendenti assunti per mobilità sia compartimentale che extracompartimentale al fine della partecipazione alla suddette selezioni viene esclusa la pregressa esperienza non svolta presso il CAMPP (rif. sentenza Cass. civ. Sez.lavoro n. 15281 del 5 giugno 2019).
3. La selezione avviene sulla base della valutazione dei risultati raggiunti e dei comportamenti individuali accertati dal "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione" approvato con deliberazione del Consiglio d'Amministrazione n. 28/2018.

Formazione graduatoria e progressione

Al termine del procedimento di valutazione (valutazione e eventuale contraddittorio), che comunque deve concludersi entro il mese di febbraio, verrà definita una graduatoria per ogni categoria.

Una volta determinate le graduatorie per ogni categoria, verranno effettuati i passaggi in sequenza, sulla base delle risorse disponibili.

In caso di parità di punteggio acquisisce la nuova posizione il candidato con più anzianità di servizio nella posizione economica in godimento e in caso di ulteriore parità il candidato più anziano di età.

DECORRENZA: i benefici economici decorreranno dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il presente Contratto decentrato, per cui presumibilmente dal 1° gennaio 2021.

- f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni dell'art. 38 della L.R.18 del 9.12.2016 e del Sistema di valutazione della prestazione dell'Ente:
- Dalla sottoscrizione del contratto decentrato integrativo, avuto riguardo dell'ammontare dei fondi destinati, ci si attende un incremento della produttività individuale.
- g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto: finanziamento a bilancio delle voci stipendiali accessorie non più gravanti sul fondo: salario aggiuntivo, indennità e straordinari.

L'art. 32 comma 6 del CCRL 15/10/2018 prevede che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, le voci stipendiali diverse dalle progressioni economiche e della produttività del personale siano imputate a carico del bilancio e non più del fondo.

Il comma 7 dell'art. 32 individua un limite inderogabile: prevede, infatti, che l'importo annuo destinato a finanziare tutti gli oneri stipendiali diversi dalle progressioni economiche e dalle produttività ad eccezione del salario aggiuntivo e dello straordinario, non possa essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà per le amministrazioni di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25%.

Si riporta di seguito la tabella di rilevazione del rispetto dei limiti citati nel presente punto:

Voce retributiva	Importi <u>Stanziati</u> nel 2016		Importi Stanzianti nell'anno 2021	
Indennità specifica (art. 16 CCRL 2002 e art. 4 comma 3 CCNL 16.7.1996)	193,68 €	26.947,09 €	193,68 €	32.900,90 €
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002)	- €		8.000,00 €	
Indennità professionale insegnanti e docenti ed educatori (art. 37 c. 1 lett. d) CCNL 6.71995) – art. 77 CCRL 2002	15.414,44 €		14.252,47 €	
Indennità personale titolo VII Personale area scolastica educativa (art. 37 c. 1 lett. c) e d) CCNL 6.7.1995 – art. 79 CCRL 2002)	11.338,97 €		10.454,75 €	
incremento				5.953,81 €
art. 32 comma 7 CCRL 15/10/2018 Possibilità aumento del 25% se spazi su trattamento accessorio pari a				6.736,77 €
Voce accessorie escluse dai limiti di cui all'art. 32 comma 7 del CCRL 15/10/2018				
Salario Aggiuntivo - indennità di comparto (Quota precedentemente finanziata a fondo)	26.515,97 €		40.285,90 €	
Salario Aggiuntivo - indennità di comparto (Quota precedentemente finanziata a Bilancio)	5.118,65 €			
Lavoro Straordinario	3.400,00 €		3.400,00 €	
Totali	61.981,71 €		76.586,80 €	

A seguire i criteri di erogazione dell'indennità a carico del bilancio ed oggetto di contrattazione, come definiti dalla delegazione trattante:

INDENNITA' CARICO BILANCIO		
Indennità per particolari responsabilità (art. 21 c. 2 lett. e) CCRL 2002)	€ 8.000,00 <i>da € 1.000 a € 2.000 rapportabile al periodo</i>	- personale di cat. C e D Servizi Amministrativi per effetto della riorganizzazione del servizio con la soppressione della figura dirigenziale - personale CSRE con funzioni di coordinamento di più centri

Il Responsabile PO Gestione del Personale
Sig.a Luisa Sorarù
(firmata digitalmente)

IL DIRETTORE
Dott. Roberto Orlich
(firmata digitalmente)