



Comune di Pordenone

Relazione illustrativa ai contratti integrativi

*(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001 e Circolare
del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)*

**AL COLLEGIO DEI REVISORI DEL CONTO
DEL COMUNE DI PORDENONE**

PREINTESA

***tra i Comuni di Pordenone e Roveredo in Piano
costituenti l'Associazione Intercomunale "Pordenone – Roveredo in Piano"
stipulata in data 20 novembre 2017***

**Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale
- Area Enti Locali -**

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DI
LIVELLO TERRITORIALE SULL'UTILIZZO DELLE RISORSE PER LE
POLITICHE DI SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE E PER LA
PRODUTTIVITA' – ANNO 2017**

ARTT. 20 E 21 CCRL 1/8/2002 e s.m.i.

- **Comune di Pordenone**
- **Corpo Intercomunale di Polizia Locale**
- **Dotazione Organica aggiuntiva – Servizio Sociale dei Comuni**

Pordenone, 20/11/2017

SERVIZIO GESTIONE ASSOCIATA RISORSE UMANE
Funziario incaricato di Posizione Organizzativa – Turrini Marisa

Parte I - Lo schema di relazione illustrativa

Lo schema di *relazione illustrativa* è composto da 2 distinti moduli, la cui compilazione è in ogni caso obbligatoria:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (*Scheda 1.1*);
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.

Per la corretta compilazione dei moduli sopra elencati le Amministrazioni faranno riferimento, oltre che alle istruzioni di seguito riportate, alle circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2010, n. 7, *Contrattazione integrativa. Indirizzi applicativi del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 163 del 15 luglio 2010 nonché alle lettere circolari: n.1 del 17 febbraio 2011 (*Applicazione del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150. Intesa del 4 febbraio 2011. Decorrenze*); n.7 del 5 aprile 2011 (*Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150: chiarimenti applicativi*).



I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione (utilizzare la *Scheda 1.1*):

- della data di sottoscrizione; del periodo temporale di vigenza; della composizione della delegazione trattante (per la parte sindacale indicare le OO.SS. ammesse alla trattativa e, nell'ambito di queste, quelle firmatarie dell'accordo); dei soggetti destinatari;
- delle *materie trattate* dal contratto;
- del rispetto dell'*iter* procedurale e degli adempimenti propedeutici e successivi alla contrattazione integrativa. In particolare:
- va attestato il *rispetto degli obblighi* di legge ai quali le norme correlano, in caso di inadempimento, la *sanzione del divieto di erogazione della retribuzione di risultato* (articolo 11, comma 9 del Decreto Legislativo 150/2009, relativo alla mancata adozione e realizzazione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità e al non assolvimento degli obblighi di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dello stesso articolo; articolo 10, comma 5, con riferimento alla mancata adozione del Piano della performance; articolo 14, comma 6, in relazione alla mancata validazione da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) delle Relazione sulla performance);
- va evidenziata *l'acquisizione della certificazione dell'Organo di controllo interno* sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa, ai sensi dell'articolo 40-bis, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001; la certificazione dell'Organo di controllo deve essere positivamente resa sia sulla relazione tecnica sia su quella illustrativa (articolo 40, comma 3-sexies, ed articolo 40-bis, comma 2 del Decreto Legislativo n. 165/2001) su tutti gli aspetti richiamati nelle predette disposizioni normative (controllo sugli aspetti di carattere economico-finanziario e controllo sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dall'applicazione delle norme di legge e di contratto, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori e sul rispetto della negoziabilità dei singoli istituti: vedi dopo); al riguardo si rammenta inoltre che:
 - a) non sono ammesse relazioni "cumulative", riferite, cioè, a più ipotesi di accordo e, pertanto, ogni singola ipotesi di accordo deve essere corredata da specifiche relazioni;
 - b) in assenza della certificazione positiva su tutti gli aspetti prima menzionati, l'ipotesi di accordo non potrà avere seguito.

A fini di validazione del contratto integrativo, alla luce delle citate disposizioni, l'organo di controllo deve attestare norma per norma la compatibilità legislativa e contrattuale dell'ipotesi di contratto.

NOTA BENE

Va rammentato che a seguito dell'entrata in vigore del Decreto Legislativo n. 150/2009 - ed in particolare con la modifica dell'art. 40, comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/2001 (da leggere in combinato disposto con l'art. 5, comma 2) - sono disapplicate le disposizioni dei CCNL che demandano alla sede integrativa la contrattazione degli istituti relativi all'organizzazione del lavoro ed alla gestione del rapporto di lavoro. Di tali istituti è peraltro consentita esclusivamente l'informazione (es. formazione, articolazione dell'orario di lavoro, aspetti non retributivi legati alla turnazione o alle posizioni organizzative, sistemi di valutazione, profili professionali, eccetera. Si veda al riguardo anche la circolare n. 7/2010 del Dipartimento della funzione pubblica).

- per le amministrazioni elencate al comma 2 dell'articolo 40-bis va acquisito l'esito positivo dell'accertamento *congiunto* effettuato dal Dipartimento della funzione

pubblica e del Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - sui profili di compatibilità economico-finanziaria e normativa.

NOTA BENE

La relazione illustrativa dei contratti integrativi dovrà indicare l'acquisizione della Certificazione dell'Organo di controllo interno (par. 1.3).

Sul sito istituzionale dovrà essere pubblicato il contratto sottoscritto definitivamente, la relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, la certificazione dell'organo di controllo interno (articolo 40-bis, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001), l'esito dell'accertamento congiunto operato dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, per le amministrazioni di cui all'articolo 40-bis, comma 2, del Decreto Legislativo n. 165/2001.

Resta, infatti, in ogni caso l'obbligo per le Amministrazioni di cui all'articolo 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001 (vedi le circolari citate), di trasmettere alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato la Certificazione dell'Organo di controllo interno di cui agli articoli 40, comma 3-sexies, e 40-bis, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001.

Gli Organi di controllo interno vigilano sulla corretta applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 40-bis del d.lgs. n. 165/01 (comma 7, ultimo periodo).

Va in ogni caso nuovamente e fortemente ribadito che in caso di rilievo dell'organo di controllo interno o di certificazione non positiva di cui all'art. 40-bis, comma 2, del d.lgs. n. 165 del 2001, il contratto non può avere seguito se non adeguato.

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: 20 novembre 2017 CONTRATTO: _____
Periodo temporale di vigenza	anno 2017
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale del Comune di Pordenone Componente: Segretario Comunale del Comune di Roveredo in Piano Componente: Dirigente del Settore IV "Gestione Territorio, Infrastrutture, Ambiente"</p> <p>Altri componenti: dirigenti di volta in volta convocati dal Presidente, sulla base degli argomenti iscritti all'ordine del giorno delle sedute di delegazione trattante.</p> <p>Organizzazioni sindacali <u>ammesse</u> alla contrattazione (elenco sigle): F.P. CGIL CISL F.P. FVG UIL F.P.L. CSA CISAL EE.LL. FVG U.G.L. R.S.U. COMUNE DI PORDENONE R.S.U. COMUNE DI ROVEREDO IN PIANO</p> <p>Componenti Parte Pubblica firmatari: Presidente: Segretario Comunale del Comune di Roveredo in Piano Componente: Dirigente del Settore IV "Gestione Territorio, Infrastrutture, Ambiente"</p> <p>Organizzazioni sindacali <u>firmatarie</u> (elenco sigle): F.P. CGIL CISL F.P. UIL F.P.L. CISAL EE.LL. FVG</p>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, a tempo pieno o parziale, in servizio presso il Comune di Roveredo in Piano e Pordenone, compreso il personale assegnato alle forme associative e alla dotazione organica aggiuntiva per il servizio sociale dei Comuni.
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività – ANNO 2017 (art. 20 e 21 C.C.R.L. 01/08/2002 e s.m.i.): - Comune di Pordenone - Corpo Intercomunale di Polizia Locale

		<ul style="list-style-type: none"> - Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni - Comune di Roveredo in Piano
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 PREINTESA: procedimento in corso CONTRATTO: _____
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli PREINTESA: Procedimento in corso CONTRATTO: _____
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 La disciplina per gli EELL della Regione FVG è contenuta nella L.R. 18/2016 Il Comune di Pordenone: 1) con deliberazione del consiglio comunale n. 15 del 21/02/2011 ha approvato le linee guida in materia di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale del personale. 2) con deliberazione della giunta comunale n. 52/2014 in data 28/02/2014 ha approvato il "Sistema di misurazione e valutazione della performance individuale dei dirigenti, dei funzionari incaricati di posizione organizzativa e dei dipendenti". L'Ente pertanto ha individuato, secondo quanto indicato nelle precedenti deliberazioni, i seguenti documenti formali per l'anno 2017: DOCUMENTO DI INDIRIZZI POLITICI DI MANDATO 2016-2021: adottato con deliberazione di C.C. n. 42/2016 del 05/09/2016 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018 (DUP) periodo 2016/2018 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 4/2016 del 01/02/2016 NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2016-2018 (DUP) periodo 2016/2018 (art. 170, comma 7, del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 36/2016 del 05/09/2016 DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE 2017-2019 (DUP) periodo 2017/2019 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. 267/2000): adottato con deliberazione di C.C. n. 4/2017 del 13/02/2017
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013 Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza di cui alla Legge n. 190/2012 e Dlgs. n. 33/2013 è stato adottato con deliberazione giunta del Comune di Pordenone n. 72/2017 in data 23 marzo 2017.
	Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al d.lgs. 33/2013 Sì, per quanto di competenza.	

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. 150/2009 (art. 6 L.R. 16/2010)?</p> <p>La Relazione della Performance relativa al 2017 costituirà atto preordinato alla liquidazione, secondo i criteri stabiliti nella preintesa oggetto di certificazione, dei compensi per la produttività per il 2017. Tale relazione sarà approvata contestualmente al referto del controllo di gestione come previsto nel sistema performance di cui alla delibera di G.C. n. 52/2014 del 28/02/2014.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>//</p>		

1.2 - 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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

Inoltre, considerato che l'utilizzo di sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito è una delle fasi del ciclo di gestione della performance (cfr. articolo 4 del Decreto Legislativo n. 150/2009) e che il comma 4 dell'articolo 40-bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 prevede che la contrattazione integrativa tenga conto dei bisogni della collettività e dell'utenza, emerge l'esigenza di stipulare contratti integrativi in un quadro di compatibilità con gli obiettivi strategici ed operativi dell'Amministrazione, al fine di contribuire al raggiungimento dei risultati previsti negli strumenti di pianificazione e gestione. A tal fine appare opportuna l'indicazione dei risultati attesi dalla stipulazione del contratto integrativo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

NOTA BENE

Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l'anno di riferimento, i quali declinano l'orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto/materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale.

Pertanto, il contenuto minimo ed obbligatorio della relazione illustrativa è costituito da:

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 della specifica materia trattata;

L'art. 4 del CCRL personale del Comparto unico, area enti locali stipulato il 1° agosto 2002 demanda alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente la regolazione, fra l'altro, dei "criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie, indicate nell'art. 20, per le finalità previste dall'art. 21, nel rispetto della disciplina prevista dallo stesso articolo 21" intesa, salvo specifiche disposizioni, quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, e non quindi la specificazione dei valori economici di destinazione annua dei singoli istituti contrattuali.

Il "Fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" è un fondo costituito secondo precise indicazioni contenute nell'art. 20 del CCRL 1/8/2002 e nelle integrazioni dei successivi CCRL, le cui risorse servono a finanziare specifici istituti disciplinati negli stessi CCRL e nei contratti collettivi integrativi stipulati nel rispetto dei vincoli imposti dai primi e dalla legge.

Per l'Amministrazione comunale di Pordenone, a seguito della costituzione in forma associativa del Corpo Intercomunale della Polizia municipale nonché del Servizio sociale dei Comuni che ha "inglobato" i servizi dell'Ambito Sociale di quattro Amministrazioni comunali limitrofe, tale fondo risulta, per disposizione del Contratto collettivo regionale di lavoro, suddiviso in tre parti:

- Fondo per il Corpo Intercomunale di Polizia Locale
- Fondo per la Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni
- Fondo per il rimanente personale del Comune di Pordenone.

Gli effetti sulla costituzione dei fondi separati e sulla contrattazione territoriale ex LR 1/2006, derivanti dall'attivazione dei servizi in UTI in applicazione della LR 26/2014, sono regolati dal verbale conclusivo del procedimento di concertazione attivato ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs 165/2001, che prevede in via convenzionale e per semplificazione di procedura, il mantenimento delle medesime modalità definite in convenzione, per tutto l'anno 2017.

L'atto di costituzione del predetto fondo è una determinazione dirigenziale che non richiede la preventiva contrattazione con la RSU o OOSS e che è stata adottata nel rispetto delle normative di legge e contrattuali. Per l'anno 2017 il fondo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 2130 del 29/09/2017.

Con la Preintesa oggetto di certificazione viene stabilita la ripartizione delle risorse finanziarie per l'anno 2017 per le finalità previste e nel rispetto del disposto del CCRL (art. 4 CCRL 2002).

TESTO DELLA PREINTESA:

PREMESSE:

- è identificato l'oggetto del contratto
- le parti prendono atto della qualificazione dei fondi 2017

ART. 1

Contiene le tabelle che riportano il valore stimato per ciascuna delle poste di utilizzo del fondo 2017 del Comune di Pordenone, calcolato secondo i criteri generali stabiliti in sede di contrattazione decentrata per le diverse destinazioni possibili, con le seguenti distinzioni:

- Fondo per il Corpo intercomunale di Polizia Locale
- Fondo per la Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni
- Fondo per il rimanente personale del Comune di Pordenone.

ART. 2

(OMISSIS - contiene dati relativi al Comune di Roveredo in Piano, oggetto di separata relazione)

ART. 3

Contiene una norma di salvaguardia relativa agli incentivi tecnici..

ART. 4

Contiene una norma finale di rinvio, per quanto non previsto nella Preintesa, alla disciplina dei vigenti Contratti Collettivi Regionali di Lavoro.

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

Le modalità di utilizzo dei diversi istituti sono contenute nel citato contratto decentrato integrativo stipulato in data 09/09/2014 e nella Preintesa oggetto della presente relazione.

Le risorse economiche destinate al finanziamento di tali istituti sono state ridotte in osservanza ai vincoli imposti dal legislatore per il contenimento della spesa ed in particolare ai sensi dell'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 che dispone, dal 1° gennaio 2017, che "l'ammontare delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale ... (omissis) ... non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016".

L'art. 11, comma 9, della L.R. 31 del 04/08/2017, che prevede la cessazione dei vincoli finanziari di legge sul fondo, non è attualmente applicabile in quanto viene disposto che, solo a partire dalla data di efficacia del contratto collettivo regionale di comparto per il triennio 2016-2018 (al momento non stipulato), non trovi applicazione l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017.

Inoltre, la Legge Regionale n. 37 del 10/11/2017 ed in vigore dall'11/11/2017, che a sua volta interviene sulla quantificazione del fondo, limita la disciplina ai fondi dal 2018 al 2020.

<p>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;</p> <p>NOTA BENE</p> <p><i>I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.</i></p>	<p>Non si determinano effetti abrogativi impliciti.</p>
<p>d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;</p>	<p>L'erogazione del premio incentivante è effettuata a seguito dell'applicazione del sistema di misurazione della performance individuale come approvato con deliberazione di G.C. n. 52/2014.</p> <p>Il sistema risponde ai requisiti in materia di meritocrazia e premialità previsti al titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e nelle norme di legge e di contratto regionale e nella giurisprudenza contabile.</p> <p>La corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa infatti avviene solo a seguito dell'accertamento del conseguimento degli obiettivi (certificato dal Servizio Controlli Interni) e sulla base della valutazione individuale dei comportamenti organizzativi dei dipendenti desunti dalla scheda di valutazione individuale.</p> <p>Infatti il grado di raggiungimento degli obiettivi, degli interventi e degli indicatori contenuti ed approvati dalla Giunta comunale nel PEG dell'anno, determina la misura del budget di produttività assegnato al gruppo di dipendenti appartenenti al relativo centro di costo.</p> <p>Tale budget eventualmente ridotto secondo il grado di raggiungimento degli obiettivi, è assegnato ai singoli dipendenti del centro di costo sulla base del contributo personale dato, che si desume dalla valutazione ottenuta nella scheda di valutazione annuale compilata dal dirigente.</p>

<p>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 - ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).</p>	<p>La Preintesa non prevede lo svolgimento di selezioni per l'attribuzione di progressioni orizzontali 2017.</p>
<p>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 del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.</p>	<p>FONDI 2017 – ANALISI VOCI DI UTILIZZO DELLE RISORSE: <u>Dotazione Organica Aggiuntiva del Servizio Sociale dei Comuni</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - circa il 26,36% del fondo è destinato a indennità la cui disciplina, attribuzione ed ammontare sono definiti dal contratto regionale (indennità ai dipendenti di cat. A e B1, indennità di direzione, indennità al personale educativo e salario aggiuntivo) - circa il 9,22% del fondo è destinato alla corresponsione di indennità che sono strettamente legate alla prestazione di determinati servizi (indennità di turno e orario disagiato, indennità di reperibilità, indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio) - circa il 39,00% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2016; - la parte rimanente pari a circa il 25,42% è riservata a remunerare lo svolgimento di funzioni di direzione e responsabilità, allo svolgimento di progetti obiettivo fuori del normale orario di servizio e per la produttività collettiva.

Corpo intercomunale di Polizia Locale

- circa il 14,52% del fondo è destinato a indennità la cui disciplina, attribuzione ed ammontare sono definiti dal contratto regionale (indennità ai dipendenti di cat. A e B1, indennità di direzione, indennità al personale educativo e salario aggiuntivo)
- circa il 50,35% del fondo è destinato alla corresponsione di indennità che sono strettamente legate alla prestazione di determinati servizi (indennità di turno e orario disagiato, indennità di reperibilità, indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio)
- circa il 20,31% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2016;
- la parte rimanente pari a circa il 14,82% è riservata a remunerare lo svolgimento di funzioni di direzione e responsabilità, allo svolgimento di progetti obiettivo fuori del normale orario di servizio e per la produttività collettiva.

Rimanente personale del Comune di Pordenone

- circa il 23,55% del fondo è destinato a indennità la cui disciplina, attribuzione ed ammontare sono definiti dal contratto regionale (indennità ai dipendenti di cat. A e B1, indennità di direzione, indennità al personale educativo e salario aggiuntivo)
- circa il 7,38% del fondo è destinato alla corresponsione di indennità che sono strettamente legate alla prestazione di determinati servizi (indennità di turno e orario disagiato, indennità di reperibilità, indennità maneggio valori, indennità di rischio, indennità di disagio)
- circa il 35,91% del fondo è destinato ai passaggi di progressione orizzontale intervenute negli anni dal 2002 al 2016;
- la parte rimanente pari a circa il 33,16% è riservata a remunerare lo svolgimento di funzioni di direzione e responsabilità, allo svolgimento di progetti obiettivo fuori del normale orario di servizio e per la produttività collettiva.

Le risorse destinate alla premialità sono utilizzate per una parte alla realizzazione di progetti obiettivo finalizzati.

Tali progetti obiettivo sono definiti ed approvati a preventivo dalla Giunta Comunale nel contenuto, nelle risorse e nelle scadenze. I risultati sono verificati dal Segretario Generale e dall'OIV quale presupposto indispensabile per la liquidazione dei compensi al personale partecipante ai singoli progetti.

Nell'atto di costituzione dei Fondi è stato inoltre previsto un incremento di € 9.000,00 nel Fondo del Comune di Pordenone finalizzato alla resa di servizi aggiuntivi con finanziamenti esterni (come previsto dalla L. 449/97 per effetto di convenzioni o contributi dell'utenza per servizi non essenziali).

I relativi compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo è stato effettivamente raggiunto.

Tali condizioni costituiscono presupposto necessario per eventuali ulteriori integrazioni al fondo allo stesso titolo (comunque nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti) e per la liquidazione di compensi al personale.

Nel caso di mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi finanziati ai sensi della L. 449/97 o del c. 5 dell'art. 20 del CCRL 2002 (questi ultimi comunque non oggetto di incremento del fondo 2017), le conseguenti risorse non utilizzate costituiscono economia per l'Amministrazione.

La produttività collettiva è liquidata a seguito del completamento del ciclo della prestazione che prevede tutte le fasi previste nella riforma "Brunetta":

- definizione e assegnazione degli obiettivi da raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; vi è infatti stretta correlazione fra la valutazione individuale ed i risultati raggiunti rispetto al PEG approvato dalla Giunta comunale.
- collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance (organizzativa ed individuale);
- utilizzo dei sistemi premianti secondo criteri di valorizzazione del merito, pur nella limitatezza delle risorse;
- rendicontazione dei risultati.

Quindi gli effetti positivi dell'applicazione del sistema possono così riassumersi:

1. la comunicazione a preventivo dei valori ed indicatori di risultato attesi e monitoraggio delle attività in corso, costituisce incentivo per i dipendenti a modulare, modificare, ed organizzare il proprio metodo lavorativo in un processo strutturato, orientandoli al risultato. In questo modo si è superata la vecchia concezione di valutazione delle prestazioni, che consisteva nella formulazione e conoscenza del giudizio solo a conclusione dell'attività svolta nel periodo preso a riferimento.
2. l'affidamento degli obiettivi al gruppo di dipendenti (e quindi ai singoli centri di costo) ha come conseguenza necessaria una forte integrazione fra il personale che è incentivato a realizzare gli obiettivi anche con reciproca collaborazione, superando logiche individualistiche.

Dalla sottoscrizione del contratto, per le motivazioni su esposte, ci si attende un incremento della produttività del personale.

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

Anche in ordine alla trasparenza, così come prevista nel D.Lgs. n. 33/2013, l'Amministrazione ha regolarmente pubblicato nel proprio sito WEB istituzionale la Tabella 15 e la Scheda Informativa 2 relative al "Conto Annuale" - che riportano l'ammontare delle risorse integrative e le informazioni sui sistemi di utilizzo - nonché tutte le altre informazioni in ordine ai compensi attribuiti al personale, come previsti nel medesimo D.Lgs. n. 33/2013.

Per quanto riguarda gli incentivi per funzioni tecniche, alla luce della non unità di indirizzo interpretativo-applicativo della normativa di stampo nazionale o regionale in materia, anche con riferimento al contenimento della spesa del personale per trattamento accessorio, la preintesa prevede in via cautelare che le risorse residue del fondo, attualmente destinate alla produttività generale dei dipendenti, siano erogate a titolo di anticipazione salvo conguaglio, positivo o negativo, quando sarà chiarita la questione relativa all'incentivazione delle funzioni tecniche ai fini del rispetto del tetto di contenimento della spesa del personale e dei limiti del trattamento accessorio.