



UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE "COLLINARE"

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

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione
Periodo temporale di vigenza	2020
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Peresson dott. Ruggero – Presidente della delegazione di parte pubblica, Segretario dell'UTI Collinare, - Riotto dott.ssa Lucia del Comune di Fagagna, del Comune di Coseano e del Comune di Moruzzo - Cargnelutti dott.ssa Laura, Vice-Segretario del Comune di Treppo Grande - Zanor dott.ssa Ombretta – Segretario del Comune di Majano - Peresson dott. Ruggero – in nome e per conto del Comune di Rive d’Arcano del Comune di Flaibano <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Presenti:</p> <p>CGIL FP rappresentata da Franz Lucia e Fortin Federico</p> <p>UIL F.P.L. rappresentata da Lampe Michele</p> <p>CISAL rappresentata da Fabris Beppino</p> <p>CISL PPFVG rappresentata da Perazzoni Maurizio</p> <p>RSU degli Enti</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mecchia Andrea, per il Comune di Coseano

		<ul style="list-style-type: none"> - Galasso Dorian per il Comune di Fagagna - Franz Lucia, Tassotto Alessio per il Comune di Majano - Rugo Claudio per il Comune di Treppo Grande. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <p>Firmatarie:</p> <p>CGIL FP</p> <p>UIL FPL FVG</p> <p>CISAL EELL FVG</p> <p>CISL FPFVG</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente dell'UTI Collinare e dei comuni aderenti (Comune di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano, Treppo Grande)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 32 del CCRL 15.10.2018)
-Rispetto dell'iter Adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>PARERE DEL REVISORE sulla costituzione dei fondi incentivante:</p> <p>Comune di Coseano - Parere revisore prot. 7632 del 04.11.2020</p> <p>Comune di Fagagna - Parere revisore prot. 7722 del 09.11.2020</p> <p>Comune di Flaibano- Parere revisore prot. 7754 del 09.11.2020</p> <p>Comune di Majano - Parere revisore prot. 7804 del 10.11.2020</p> <p>Comune di Moruzzo- Parere revisore prot. 7621 del 04.11.2020</p> <p>Comune di Rive d'Arcano - Parere revisore prot. 7415 del 27.10.2020</p> <p>Comune di Treppo Grande - Parere revisore prot. 7491 del 30.10.2020</p> <p>UTI Collinare- Parere revisore prot. 7269 del 22.10.2020</p>

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e art.39 della LR. 18/2016 è stato adottato con i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comune di Coseano – Deliberazione G.C. n. 73 del 14.10.2020 - Comune di Fagagna – Deliberazione G.C. n. 36 del 17.03.2020, come modificato con Deliberazione G.C. n. 108 del 19.10.2020 - Comune di Flaibano – Deliberazione G.C. n. 79 del 02.11.2020 - Comune di Majano – Deliberazione G.C. n. 37 del 07.04.2020 - Comune di Moruzzo – Deliberazione G.C. n. 35 del 12.03.2020 - Comune di Rive d'Arcano – Deliberazione G.C. n. 58 del 17.06.2020 - Comune di Treppo Grande – Deliberazione G.C. n. 94 del 12.10.2020 - UTI Collinare – Decreto del Presidente dell'Uti n.22 del 21.09.2020 <hr/> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 con i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comune di Coseano – Deliberazione G.C. n. 9 del 29.01.2020 - Comune di Fagagna – Deliberazione G.C. n. 18 del 27.01.2020 - Comune di Flaibano – Deliberazione G.C. n. 6 del 30.01.2020 - Comune di Majano – Deliberazione G.C. n. 31 del 22.02.2019 - Comune di Moruzzo – Deliberazione G.C. n. 25 del 30.01.2020 - Comune di Rive d'Arcano – Deliberazione G.C. n. 15 del 29.01.2020 - Comune di Treppo Grande – Deliberazione G.C. n. 45 del 29.01.2020 - UTI Collinare – Deliberazione Assemblea Sindaci n. 7 del 25.02.2020 <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (sezione Amministrazione Trasparente dei siti degli enti rappresentati)</p>

		<p>La Relazione della Performance per l'anno 2019 per gli Enti è stata validato dall'OIV* ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – (ad eccezione dei seguenti Comuni: Rive d'Arcano che conseguentemente non ha provveduto ad alcun pagamento di compensi per performance dell'anno 2019)</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>'* - L'OIV è stato prorogato con Decreto del Presidente dell'UTI Collinare n. 4 del 27.03.2020 per tutti gli Enti ed è disciplinato dalla normativa regionale di cui all'art. 6 comma 6 della L.R. 16/2010'</p>		

**I.1 - 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, 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, sia 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.

La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'Immigrazione n.0007235/P del 12.02.2020, che prevede in applicazione dell'art.10 co.17 della Legge Regionale FVG 27 dicembre 2019, n. 23, di seguito riportata:

“...al fine di dare applicazione al contratto collettivo di comparto del personale non dirigente - triennio normativo ed economico 2016-2018, del 15 ottobre 2018, sottoscritto a seguito di apposita certificazione, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta nel 2020 il limite del corrispondente importo del 2016.”

comporta la disapplicazione per l'anno 2020 del limite dettato dall'art. 23 c 2 del D.Lgs. 75/2017 che pone dal 2017 per le amministrazioni il divieto di superamento del trattamento accessorio previsto per l'anno 2016.

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:

- rispetto dei principi di contenimento della spesa di personale, nel valore medio del medesimo aggregato riferito al triennio 2011-2013, ai sensi della l.r. n.18/2015 ss.mm.ii (attestazioni pervenute in sede di costituzione del fondo dell'ente da parte del responsabile finanziario);
- alle varie indennità ora imputate a bilancio che non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% (art. 32, comma 7) .

L'ambito di applicazione di contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo 2020 per l'UTI Collinare e di Comuni aderenti. In considerazione delle tempistiche, si era definito una preintesa per l'anno 2019, che non è stata modificata, prorogabile automaticamente per quanto riguarda i valori giuridici sino al 31.12.2021 e rinegoziabile di comune accordo.

Gli istituti giuridici ed economici decorrono già dal 01.04.2019. Sino a tale data rimangono in vigore le indennità in essere nelle amministrazioni. Nella presente preintesa non sono state apportate modifiche sostanziali al testo dell'Intesa siglata il 09.12.2019, portando alla contrattazione della sola destinazione delle risorse stabili e variabili.

La preintesa di CCDIT siglata in data 11.11.2020 prende atto:

- della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020, determinata tenendo conto in applicazione del CCRL 15.10.2018.

- della ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 32 comma 1 e comma 6 del CCRL per l'UTI Collinare e gli Enti aderenti.

La preintesa sull'CCDIT siglata in data 11.11.2020 ha disciplinato e analizzato gli istituti contrattuali che si evidenziano di seguito:

art. 32 comma 1 – progressioni economiche all'interno delle categorie e produttività del personale

art. 32 comma 6 – indennità finanziate a bilancio, adeguando le stesse, ove previsto, alle nuove disposizioni del CCRL 15.10.2018, in un'ottica di salvaguardia degli importi erogati negli anni precedenti;

Nella distribuzione si è tenuto di quanto precedentemente contrattato nel CCDI sottoscritto in data 09.12.2019.

Le risorse del fondo incentivante per l'anno 2020 da destinare al personale del personale dipendente ammontano a:

ENTE	FONDO ART. 32 C. 1-3	RISORSE ART. 32, C. 6 E 7
Comune di Coseano	€. 25.499,28	€. 7.330,70
Comune di Fagagna	€. 79.755,54	€. 14.925,00
Comune di Flaibano	€. 18.817,11	€. 2.863,10
Comune di Majano	€. 77.973,17	€. 14.461,81
Comune di Moruzzo	€. 28.998,90	€. 5.900,00
Comune di Rive d'Arcano	€. 24.356,52	€. 9.663,12
Comune di Treppo Grande	€. 20.784,76	€. 5.462,06
UTI Collinare	€. 24.229,18	€. 2.156,84

Gli Enti hanno provveduto alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2020 con i seguenti provvedimenti, e che in merito sono stati acquisiti i relativi pareri degli organi di revisione degli Enti, come sotto dettagliati:

Comune di Coseano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 133 dd. 29.10.2020 - Parere revisore prot. 7632 del 04.11.2020
Comune di Fagagna	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 125 dd. 22.10.2020 - Parere revisore prot. 7722 del 09.11.2020
Comune di Flaibano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 136 dd.05.11.2020 - Parere revisore prot. 7754 del 09.11.2020
Comune di Majano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 138 dd. 09.11.2020 - Parere revisore prot. 7804 del 10.11.2020
Comune di Moruzzo	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 134 dd. 29.10.2020 - Parere revisore prot. 7621 del 04.11.2020
Comune di Rive d'Arcano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 123 dd. 20.10.2020 - Parere revisore prot. 7415 del 27.10.2020
Comune di Treppo Grande	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 131 dd. 28.10.2020 - Parere revisore prot. 7491 del 30.10.2020

UTI Collinare	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 120 dd. 16.10.2020 - Parere revisore prot. 7269 del 22.10.2020
---------------	--

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

Il CCDI, ai sensi dell'art. 32 c. 2 del CCRL, destina le risorse stabili per gli importi relativi alle progressioni economiche mentre la parte variabile per la produttività. In applicazione del disposto dell'art. 32 c. 6 del nuovo CCRL le indennità, gli straordinari e il salario aggiuntivo vengono dal 2018 imputati a bilancio. In rispetto del nuovo limite imposto dall'art. 32 comma 7 del CCRL l'importo annuo destinato al finanziamento a bilancio delle indennità, ad eccezione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non superano l'importo stanziato nell'anno 2016. La stessa norma conferisce facoltà alle singole amministrazioni di incrementare fino alla percentuale massima pari al 25%, l'importo annuo destinato al finanziamento a bilancio delle indennità, in deroga al limite contrattualmente riferito all'anno 2016. Tale facoltà è stata esercitata dai seguenti enti: Coseano, Fagagna, Flaibano, Moruzzo. Si prende atto, comunque, che l'art. 17 del CCRL 2002, non essendo stato abrogato, riconosce ancora il limite delle risorse finanziarie per il ricorso alle prestazioni di lavoro straordinario nell'importo destinato nell'anno 1998. Nel corso del 2020, vista l'emergenza epidemiologica COVID -19 sono state stanziare risorse ministeriali, regionali e comunali utili a finanziare gli straordinari della polizia municipale, ai sensi dell'art.115 del DL 17 marzo 2020, n. 18. Tali somme non rientrano nel limite straordinari prima citato.

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, come ribadito dall'art. 5 del CCDI del 09.12.2019.

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

Nella preintesa sottoscritta in data 11.11.2020 non dispone alcun effetto abrogativo implicito del CCDI del 09.12.2019.

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

La preintesa sottoscritta in data 11.11.2020 prevede – solo per i Comuni di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d' Arcano ed Uti Collinare – uno stanziamento, nel limite delle risorse stabili disponibili, di importi per le progressioni economiche rispetto a quelle già previste.

Si ricorda comunque che tutti gli Enti condividono un sistema di progressioni legato a principi di merito, limitatezza e selettività, validato dall'Organismo Individuale di Valutazione e che è in fase di adeguamento e aggiornamento nel rispetto dei nuovi dettati contrattuali.

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 (performance) nonché di progressioni economiche all'interno della categoria verranno riconosciute nel rispetto del principio della premialità e della selettività e gli Ente si atterrano a quanto previsto dal "Sistema di misurazione e valutazione della performance" vigente che prevede un'unica scheda di valutazione. Il sistema di misurazione e valutazione delle performance prevede che siano oggetto di valutazione le prestazioni avendo a 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.

Si segnala che per il solo Comune di Majano, sono state accolte parte dei criteri per l'erogazione delle nuove progressioni di parte sindacale (nota RSU Majano Prot.7726 del 09.11.2020).

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

L'introduzione del ciclo della performance dal 2012 ha generato la consapevolezza di un lavoro per obiettivi all'interno delle Amministrazioni. Rispetto agli anni precedenti, la disapplicazione del limite dettato dall'art.23 comma 2 d.lgs. 75/2017, mette a disposizione delle amministrazioni risorse utili per garantire una politica di premialità efficace e volta a valorizzare il singolo dipendente. Si evidenzia comunque negli ultimi anni un sostanziale raggiungimento dei risultati preventivati anche attraverso il coinvolgimento del personale dipendente nelle fasi di predisposizione del Piano delle Performance.

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

Fagagna, 19.11.2020

IL SEGRETARIO DELL'UTI COLLINARE

Peresson dott. Ruggero

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE DELL'UTI COLLINARE

Polese dott.ssa Samanta