

	<p>CISL FPFVG rappresentata da Perazzoni Maurizio</p> <p>RSU degli Enti</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecchia Andrea, per il Comune di Coseano, • Causero Alessandro, Buttazoni Piero e Galasso Dorianò per il Comune di Fagagna, • Benedetti Amedeo, Franz Lucia, Tassotto Alessio per il Comune di Majano, • Passerino Marco per il Comune di Moruzzo, • Burelli Nicola per il Comune di Rive d'Arcano, • Rugo Claudio per il Comune di Treppo Grande. <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Firmatarie: CGIL FP UIL FPL FVG CISAL EELL FVG CISL FPFVG</p>	
Soggetti destinatari	<p>Personale dipendente dell'UTI Collinare e dei comuni aderenti (Comune di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano, Treppo Grande)</p>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 32 del CCRL 15.10.2018)</p>	
<p>-Rispetto dell'iter adempimenti procedurale</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno</p>	<p>PARERE DEL REVISORE sulla costituzione dei fondi incentivante:</p>

<p>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Comune di Coseano - Parere revisore prot. 9025 del 28.10.2019</p> <p>Comune di Fagagna - Parere revisore prot. 8865 del 23.10.2019</p> <p>Comune di Flaibano- Parere revisore prot. 9005 del 24.10.2019</p> <p>Comune di Majano - Parere revisore prot. 9032 del 28.10.2019</p> <p>Comune di Moruzzo- Parere revisore prot. 8874 del 23.10.2019</p> <p>Comune di Rive d'Arcano - Parere revisore prot. 8851 del 22.10.2019</p> <p>Comune di Treppo Grande - Parere revisore prot. 9060 del 28.10.2019</p> <p>UTI Collinare- Parere revisore prot. 9062 del 28.10.2019</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. 21 del 20.02.2019 - Comune di Fagagna – Deliberazione G.C. n. 24 del 18.02.2019 - Comune di Flaibano – Deliberazione G.C. n. 6 del 28.01.2019 - Comune di Majano – Deliberazione G.C. n. 36 del 28.02.2019 - Comune di Moruzzo – Deliberazione G.C. n. 25 del 14.02.2019 - Comune di Rive d'Arcano – Deliberazione G.C. n. 89 del 11.09.2019 - Comune di Treppo Grande – Deliberazione G.C. n. 49 del 11.07.2019 - UTI Collinare – Decreto del Presidente dell'Uti n. 7 del 15.04.2019

		<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. 16 del 30.01.2019 - Comune di Fagagna – Deliberazione G.C. n. 9 del 28.01.2018 - Comune di Flaibano – Deliberazione G.C. n. 5 del 28.01.2019 - Comune di Majano – Deliberazione G.C. n. 31 del 22.02.2019 - Comune di Moruzzo – Deliberazione G.C. n. 20 del 31.01.2019 - Comune di Rive d'Arcano – Deliberazione G.C. n. 19 del 29.01.2019 - Comune di Treppo Grande – Deliberazione G.C. n. 4 del 24.01.2019 - UTI Collinare -- Deliberazione Assemblea Sindaci n. 3 del 29.01.2018 <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 2018 per gli Enti è stata validata dall'OIV* ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>* - L'OIV è stato nominato con Decreto del Presidente dell'UTI Collinare n. 8 del 23.03.2017 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.

Il medesimo articolo prevede che a decorrere dal 1° gennaio 2018 il rispetto del limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017 venga calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 12 comma 6 e seguenti della L.R. 37/2017. Con nota prot. 9798 del 21.11.2018 della Direzione centrale della funzione pubblica e semplificazione della Regione vengono invitati gli Enti ad avviare la contrattazione decentrata, osservando prudenzialmente il limite di importo determinato per l'anno 2016.

Con deliberazione FVG/23/2019/PAR la sezione regionale per il controllo della Corte dei Conti ha precisato che, a fronte del mutato contesto normativo "...la valutazione di compatibilità economico finanziaria espressa nella deliberazione della Sezione Plenaria 47/SezPI/2018 non risulta, quindi, automaticamente traslabile, nella sua valutazione positiva pur con osservazioni, a situazioni successive rispetto alle quali i presupposti al tempo considerati a fondamento di un giudizio positivo, siano stati significativamente modificati..."

Per tale motivo il fondo per la contrattazione collettiva integrativa dell'Unione Collinare e dei Comuni partecipanti è stato rideterminato. Gli Enti comunque si sono impegnati a modificare, integrare o rettificare la quantificazione del Fondo 2019 nell'eventualità di successive indicazioni da parte della Regione o di successivi interventi normativi nazionali o regionali che ne giustificano la revisione.

Gli schemi di determinazione del fondo sono stati inviati agli organi di revisione, approvando la costituzione dei fondi ai sensi dell'art. 32 del CCRL nel rispetto dei limiti dell'art. 23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017.

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

Gli istituti giuridici ed economici decorrono dal 01.04.2019. Sino a tale data rimangono in vigore le indennità in essere nelle amministrazioni.

La preintesa di CCDIT siglata in data 28.10.2019 prende atto:

- della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019, determinata tenendo conto in applicazione del CCRL 15.10.2018 e nel rispetto delle limitazioni di cui all'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.

- 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 28.10.2019 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 2018 per garantire una prima omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale dipendente degli enti e dei limiti imposti dall'art. 32, comma 7 del CCRL 15.10.2018.

Le risorse del fondo incentivante per l'anno 2019 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	€. 20.760,13	€. 5.864,56
Comune di Fagagna	€. 53.942,06	€. 12.935,00
Comune di Flaibano	€. 12.026,01	€. 2.290,48
Comune di Majano	€. 57.118,48	€. 14.461,81
Comune di Moruzzo	€. 28.998,90	€. 4.720,00
Comune di Rive d'Arcano	€. 17.056,55	€. 9.663,12
Comune di Treppo Grande	€. 13.416,97	€. 5.462,06
UTI Collinare	€. 15.462,72	€. 2.156,84

Gli Enti hanno provveduto alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2019 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. 118 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 9025 del 28.10.2019
Comune di Fagagna	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 120 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 8865 del 23.10.2019
Comune di Flaibano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 124 dd. 23.10.2019 - Parere revisore prot. 9005 del 24.10.2019
Comune di Majano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 121 dd. 22.10.2019 - Parere revisore prot. 9032 del 28.10.2019
Comune di Moruzzo	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 119 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 8874 del 23.10.2019

Comune di Rive d'Arcano	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 117 dd. 21.10.2019 - Parere revisore prot. 8851 del 22.10.2019
Comune di Treppo Grande	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 122 dd. 22.10.2019 - Parere revisore prot. 9060 del 28.10.2019
UTI Collinare	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 125 dd. 23.10.2019 - Parere revisore prot. 9062 del 28.10.2019

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. 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.

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.

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 28.10.2019 non dispone alcun effetto abrogativo implicito.

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 28.10.2019 prevede – solo per i Comuni di Fagagna, Majano, Moruzzo – 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 le richieste per i criteri per l'erogazione delle nuove progressioni avanzati parte sindacale (nota FpCGIL FVG del 18.10.2019).

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. Purtroppo una piena e convinta adesione si scontra con l'esiguità delle risorse a disposizione legata anche alla disciplina di contenimento della spesa di personale introdotta a livello nazionale e regionale che limita fortemente qualsiasi efficace politica di premialità. 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, 18.11.2019

IL SEGRETARIO DELL'UTI COLLINARE

Peresson dott. Ruggero

RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE DELL'UTI COLLINARE

Polese dott.ssa Samanta