

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 Preintesa	07.10.2022
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Mian dott. Emiliano – Presidente della delegazione di parte pubblica, Direttore Generale della Comunità Collinare del Friuli, Bertoia dott. Alessandro, Segretario comunale del Comune di Dignano e del Comune di Forgaria del Friuli Cargnelutti dott.ssa Laura, Vice-Segretario del Comune di Buja e Treppo Grande Riotto dott.ssa Lucia Segretario del Comune di Fagagna, del Comune di Coseano del Comune di Moruzzo e del Comune di Flaibano Paladin dott.ssa Raffaella, Vice – segretaria del Comune di Osoppo Russi dott. Roberto, Segretario comunale del Comune di Colloredo di Monte Albano Santoro dott.ssa Simona, Segretario comunale del Comune di San Daniele del Friuli e del Comune di Ragogna Zanor dott.ssa Ombretta – Segretario del Comune di Majano Melissano dott.ssa Mariateresa – in nome e per conto del Comune di Rive d’Arcano del Comune di Comune di San Vito di Fagagna

	Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Presenti: CGIL FP rappresentata Fortin Federico CISL FPFVG rappresentata da Giovanni Di Mattola RSU degli Enti convocate: - Fant Denis per il Comune di Colloredo di Monte Albano - Mecchia Andrea, per il Comune di Coseano, - Berton Fabiola per il Comune di Dignano - Causero Alessandro e Galasso Dorianò per il Comune di Fagagna, - Franz Lucia, Tassotto Alessio per il Comune di Majano, - Chiarandon Edi per il Comune di Osoppo - Bonora Ermes per il Comune di Ragnona - Burelli Nicola per il Comune di Rive d'Arcano - Rossi Massimiliano e Buttazzoni Andrea per il Comune di San Daniele del Friuli - Gomboso Federica per il Comune di San Vito di Fagagna - Rugo Claudio per il Comune di Treppo Grande, Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Firmatarie: CGIL FP CISL FPFVG
Soggetti destinatari	Personale dipendente della Comunità collinare del Friuli e dei comuni aderenti (Comunità Collinare del Friuli e i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragnona, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Preintesa 07.10.2022 e connesso utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2022 (art. 32 del CCRL 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.	PARERE DEL REVISORE sulla costituzione dei fondi incentivante: Comune di Buja - Parere revisore prot. n.6519 del 18.05.2022 Comune di Colloredo Monte Albano - Parere revisore prot. n.6562 del 18.05.2022 Comune di Coseano - Parere revisore prot. n. 6916 del 25.05.2022 Comune di Dignano - Parere revisore prot. n.6944 del 26.05.2022 Comune di Fagagna - Parere revisore prot. n.7524 del 07.06.2022 Comune di Flaibano- Parere revisore prot. n.6604 del 19.05.2022 Comune di Forgaria nel Friuli- Parere revisore prot. n.6544 del 18.05.2022 Comune di Majano - Parere revisore prot.6810 del 23.05.2022 Comune di Moruzzo- Parere revisore prot.n.6768 del 23.05.2022 Comune di Osoppo- Parere revisore prot. n.7518 del 09.06.2022 Comune di Ragnogna- Parere revisore prot. n.8654 del 28.06.2022 Comune di Rive d'Arcano - Parere revisore prot. n.6869 del 24.05.2022 Comune di San Daniele del Friuli - Parere revisore prot. n.6864 del 24.05.2022 Comune di San Vito di Fagagna - Parere revisore prot. n.6684 del 20.05.2022 Comune di Treppo Grande - Parere revisore prot. n.8565 del 30.06.2022 Comunità Collinare del Friuli - Parere revisore prot. n.7455 del 08.06.2022

	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 performance 2022, previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 e dagli artt. dal 38 al 42 della L.R. FVG n.18/2016 e s.m.i, è stato adottato con i seguenti atti: Comune di Buja - Deliberazione G.C. n. 37 del 31/03/2022 Comune di Colloredo MA - Deliberazione G.C. n. 27 del 13/04/2022 Comune di Coseano - Deliberazione G.C. n. 45 del 30/06/2022 Comune di Dignano - Deliberazione G.C. n. 74 del 24.11.2021 Comune di Fagagna - Deliberazione G.C. n. 47 del 16/05/2022 Comune di Flaibano- Deliberazione G.C. n. 30 del 11/05/2022 Comune di Forgaria nel Friuli - Deliberazione G.C. n. 86 del 05/11/2022 Comune di Majano - Deliberazione G.C. n. 65 del 24/05/2022 Comune di Moruzzo- Deliberazione G.C. n. 45 del 05/05/2022 Comune di Osoppo- Deliberazione G.C. n. 43 del 27/04/2022 Comune di Ragogna- Deliberazione G.C. n. 35 del 19/04/2022 come modificato con Deliberazione G.C. n.73 del 09/08/2022 Comune di Rive d'Arcano - Deliberazione G.C. n. 109 del 29/11/2022 Comune di San Daniele del Friuli - Deliberazione G.C. n. 82 del 13/07/2022 Comune di San Vito di Fagagna - Deliberazione G.C. n. 52 del 13/09/2022 Comune di Treppo Grande - Deliberazione G.C. n.78. del 28.09.2022 Comunità Collinare del Friuli - Deliberazione G.C. n. 25 del 05/04/2022
--	---	---

		È stato adottato il Piano Triennale Per La Prevenzione Della Corruzione E Per La Trasparenza (P.T.P.C.T.) Triennio 2022-2024, ai sensi e per gli effetti della legge 190/2012 e del D.Lgs. 33/2013, con i seguenti atti: Comune di Buja -Deliberazione G.C. n. 48 del 28/04/2022 Comune di Colloredo MA - Deliberazione G.C. n. 18 del 10/03/2022 Comune di Coseano - Deliberazione G.C. n. 33 del 28/04/2022 Comune di Dignano - Deliberazione G.C. n. 39 del 18/05/2022 Comune di Fagagna - Deliberazione G.C. n. 38 del 28/04/2022 Comune di Flaibano - Deliberazione G.C. n.25 del 29/04/2022 Comune di Forgaria nel Friuli- Deliberazione G.C. n. 50 del 04/06/2022 Comune di Majano - Deliberazione G.C. n. 53 del 05/05/2022 Comune di Moruzzo- Deliberazione G.C. n. 39 del 28/04/2022 Comune di Osoppo- Deliberazione G.C. n. 47 del 11/05/2022 Comune di Ragogna- Deliberazione G.C. n. 34 del 19/04/2022 Comune di Rive d'Arcano - Deliberazione G.C. n. 36 del 30/04/2022 Comune di San Daniele del Friuli - Deliberazione G.C. n.50 del 29/04/2022 Comune di San Vito di Fagagna - Deliberazione G.C. n. 26 del 26/04/2022 Comune di Treppo Grande - Deliberazione G.C. n. 39 del 26/04/2022 Comunità Collinare del Friuli - Deliberazione G.C. n. 27 del 26/04/2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (sezione Amministrazione Trasparente dei siti degli enti rappresentati)

		La Relazione della Performance per l'anno 2020 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: Comunità Collinare del Friuli (ed eccezione della quota Uti collinare del Friuli), e Flaibano. La Relazione della Performance per l'anno 2021 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: Buja, Comunità Collinare del Friuli, Coseano, Forgaria del Friuli, Majano, Osoppo, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande)
Eventuali osservazioni * - L'OIV è stato nominato con: • deliberazione del Comitato Esecutivo della Comunità di Montagna della Carnia n. 8 del 09.02.2021 con la quale si provvede a nominare il dott. Gilberto Ambotta quale OIV monocratico della Comunità di Montagna della Carnia stessa, dei Comuni e Enti aderenti o convenzionati per la durata di tre anni. Per il contesto del Collinare tale nomina riguarda i seguenti enti: i Comuni di Buja, Colloredo di Monte Albano, Coseano, Dignano, Fagagna, Flaibano, Forgaria nel Friuli, Majano, Moruzzo, Osoppo, Ragogna, Rive d'Arcano, San Daniele del Friuli, San Vito di Fagagna e Treppo Grande (vedasi la deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale della Carnia n. 169 del 29.12.2020 con la quale è stata attivata la procedura per la nomina del nuovo Organismo Indipendente di Valutazione (OIV) per la Comunità di Montagna della Carnia, i Comuni e gli Enti aderenti e convenzionati a far data dal 01.03.2021 e per tre anni, approvando il relativo schema di avviso pubblico di selezione e l'allegato modulo per la presentazione delle domande) • deliberazione del Comitato Esecutivo della Comunità Collinare del Friuli n. 43 del 25.05.2021 per la sola Comunità collinare del Friuli ed è disciplinato dalla normativa regionale di cui all'art. 42 della L.R. 18/2016		

***1.1 - 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.

L'accordo relativo all'interpretazione autentica dell'art. 32, commi 1 e 11, del contratto collettivo regionale di lavoro del personale non dirigente del comparto unico della Regione Friuli Venezia Giulia – triennio normativo ed economico 2016-2018, sottoscritto in data 30.09.2021, tra la Delegazione trattante pubblica di Comparto e le Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico del pubblico impiego regionale, ha ridefinito gli importi delle risorse variabili in € 586,00 per ogni singolo dipendente in servizio al 31.12.2016 (vedasi La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0024287 del 01.10.2021).

La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0039187 del 30.12.2020, specifica nel paragrafo E) l'esclusione dei limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), ad eccezioni dei limiti imposti dalla normativa contrattuale di comparto.

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:

- il rispetto del calcolo del nuovo parametro soglia della spesa di personale per il triennio 2022-2024, ai sensi della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, ha individuato un parametro mobile, definito nella Tabella 2 del DGR FVG 1885_2020, come modificata dalla DGR FVG 1994_2021: nel caso di mancato rispetto "gli enti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento (vedasi Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0043474 del 31.12.2021);
- alle varie indennità, ora imputate a bilancio, che non possono essere superiore all'importo stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le risorse, 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 2022 della Comunità Collinare del Friuli e di Comuni ad essa aderenti. In considerazione delle tempistiche, la pre-intesa per l'anno 2022 ha raggiunto l'obiettivo di creare un documento unico per tutti gli enti interessati.

Gli istituti giuridici ed economici decorrono già dal 01.01.2022. Nella presente pre-intesa non sono state apportate modifiche sostanziali al testo dei contratti decentrati firmati dagli anni precedenti dai singoli enti, cercando di riassumere in un unico documento tutte le indennità uniformando il trattamento ove possibile, portando alla contrattazione della sola destinazione delle risorse stabili e variabili.

La pre-intesa di CCDIT siglata in data 07.10.2022 prende atto:

- della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022, 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 la Comunità Collinare Del Friuli e gli Enti aderenti.

La pre-intesa sul CCDITT siglata in data 07.10.2022 ha disciplinato e analizzato gli istituti contrattuali che si evidenziano di seguito:

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

Parte II - 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 e nel particolare:

- Indennità di turno (art 3 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018) già regolamentata dal CCRL;
- Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
- Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale (articolo 26 CCRL 2018);
- Indennità per specifiche responsabilità (art 30 comma 2 CCRL 26.11.2004);
- Indennità per specifiche responsabilità (art 21 comma 3 lett. e CCRL 01.08.2002, art 30 comma 1 CCRL 26.11.2004, art.24 CCRL 07/12/2006 e art. 30 CCRL 15/10/2018);
- Costi del personale di polizia locale a carico del privato richiedente;
- Indennità per il personale associato (art.48 del CCRL 7.12.2006, come modificata dall'art. 21, comma 2, del CCRL 2008)

Nella distribuzione si è tenuto di quanto precedentemente contrattato nei singoli CCDIT sottoscritti dai singoli enti negli anni precedenti.

Le risorse del fondo incentivante per l'anno 2022 da destinare al personale del personale dipendente ammontano a:

	ENTE/ COMUNE	FONDO Co.1-3 art.32 CCRL 2016-18	STRAORDINARIO co.6 art.32 CCRL 2016-18	INDENNITA' co.7 art.32 CCRL 2016-18
1	BUJA	67.980,38	3.912,04	20.313,00
2	COMUNITA' COLLINARE DEL FR.	42.472,67	10.269,93	5.742,84
3	COLLOREDO DI MA	15.601,09	2.065,83	3.978,11
4	COSEANO	23.704,76	5.000,00	6.744,24
5	DIGNANO	22.006,29	3.345,41	8.864,48
6	FAGAGNA	69.359,63	9.007,01	14.925,00
7	FLAIBANO	15.505,11	1.033,00	2.863,10
8	FORGARIA NEL FRIULI	16.168,80	598,53	3.465,00
9	MAJANO	62.747,47	7.741,41	14.461,81
10	MORUZZO	26.180,99	2.078,44	4.540,00
11	OSOPPO	35.851,22	7.507,15	5.429,68
12	RAGOGNA	28.966,29	1.807,60	10.297,58
13	RIVE D'ARCANO	19.802,52	1.695,84	9.663,12
14	SAN DANIELE DEL FR.	105.944,28	7.228,80	41.117,55
15	SAN VITO DI FAGAGNA	18.294,71	1.042,02	4.363,41
16	TREPPA GRANDE	18.286,94	3.511,90	5.462,06

La Comunità Collinare del Friuli ha provveduto alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2022 per gli enti interessati con i seguenti provvedimenti, e che in merito sono stati acquisiti i relativi pareri degli organi di revisione degli Enti, come sotto dettagliati:

	ENTE/ COMUNE	Determina dell'Ufficio Unico del Personale della Comunità Collinare del Friuli	PARERE REVISORE COSTITUZIONE
1	BUJA	N. 209 DEL 13/05/2022	Prot. n.6519 del 18.05.2022
2	COMUNITA' COLLINARE DEL FR.	N. 210 DEL 13/05/2022	Prot. n.7455 del 08.06.2022
3	COLLOREDO DI MA	N. 185 DEL 09/05/2022	Prot. n.6562 del 18.05.2022
4	COSEANO	N. 206 DEL 13/05/2022	Prot. n.6916 del 25.05.2022
5	DIGNANO	N. 184 DEL 09/05/2022	Prot. n.6944 del 26.05.2022
6	FAGAGNA	N. 216 DEL 20/05/2022 e N. 236 del 01/06/2022	Prot. n.7524 del 07.06.2022
7	FLAIBANO	N. 208 DEL 13/05/2022	Prot. n.6604 del 19.05.2022
8	FORGARIA NEL FRIULI	N. 199 del 11/05/2022	Prot. n.6544 del 18.05.2022
9	MAJANO	N. 207 del 13/05/2022	Prot. n.6810 del 23.05.2022
10	MORUZZO	N. 202 DEL 11/05/2022	Prot. n.6768 del 23.05.2022
11	OSOPPO	n. 242 del 07/06/2022	Prot. n.7518 del 09.06.2022
12	RAGOGNA	N. 201 DEL 11/05/2022	Prot. n.8654 del 28.06.2022
13	RIVE D'ARCANO	N. 198 DEL 11/05/2022	Prot. n.6869 del 24.05.2022
14	SAN DANIELE DEL FR.	N. 217 DEL 20/05/2022	Prot. n.6864 del 24.05.2022
15	SAN VITO DI FAGAGNA	N. 205 DEL 13/05/2022	Prot. n.6684 del 20.05.2022
16	TREPPPO GRANDE	N. 200 DEL 11/05/2022	Prot. n.8565 del 30.06.2022

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

Il CCDIT, 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: Comune di Coseano (15%), Comune di Fagagna (25%), Comune di Flaibano (25%), Comune di Ragogna (25%). 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. 3 nella pre-intesa sottoscritta in data 07.10.2022, ad eccezione delle disposizioni dell'art.30 co 2 della stessa pre-intesa che fa salve le materie non disciplinate dalla stessa pre-intesa .

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 pre-intesa sottoscritta in data 07.10.2022 non dispone alcun effetto abrogativo implicito del CCDITT precedenti.

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 pre-intesa, sottoscritta in data 07.10.2022 prevede uno stanziamento, nel limite delle risorse stabili disponibili, di importi per le progressioni economiche rispetto a quelle già previste, per tutti gli aderenti, ad eccezione del Comune di Dignano, Comune di Rive d'Arcano (causa sfondamento autorizzato tramite determinazione del Segretario comunale dell'ente, che nel corso del 2021 ha attribuito maggior di quote di progressioni economiche rispetto alle risorse stabili e a quelle contrattate), Comune di San Vito di Fagagna e Comune di Treppo Grande.

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 Buja, il Comune di Majano e il Comune di San Daniele del Friuli, sono state individuati dei precisi criteri per l'erogazione delle nuove progressioni.

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.

IL DIRETTORE GENERALE
DELLA COMUNITA' COLLINARE DEL FRIULI
Mian dott. Emiliano

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO UNICO DEL PERSONALE
DELLA COMUNITA' COLLINARE DEL FRIULI
Polese dott.ssa Samanta