



# 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 2018 e 2019**

### **Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>30/12/2020</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>2018 -2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): - Peresson dott. Ruggero – Presidente della delegazione di parte pubblica, Segretario dell'UTI Collinare,  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):  Presenti:  CGIL FP                    rappresentata da Federico Frotin e Lucia Franz  CISAL EELL FVG        rappresentata da Fabris Beppino  RSU degli Enti non eletti  Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):  Firmatarie:  CGIL FP  CISAL EELL FVG
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente dell'UTI Collinare

<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2018 e 2019 (art. 32 del CCRL 15.10.2018)
<p><b>-Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b></p>	<p><b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b></p>	<p>PARERE DEL REVISORE sulla costituzione dei fondi incentivante:</p>
	<p><b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>UTI Collinare- Fondo anno 2018 Parere revisore prot. 9811 del 22.12.2020  UTI Collinare- Fondo anno 2019 Parere revisore prot. 9810 del 22.12.2020</p>
		<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con i seguenti atti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anno 2018 - UTI Collinare – Decreto Presidente n. 24 del 18.10.2018</li> <li>- anno 2019 - UTI Collinare – Decreto Presidente n. 7 del 15.04.2019</li> </ul>
	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<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"> <li>- anno 2018 UTI Collinare — Deliberazione Assemblea Sindaci n. 6 del 30.01.2018</li> <li>- anno 2019 UTI Collinare — Deliberazione Assemblea Sindaci n. 3 del 29.01.2019</li> <li>- anno 2020 - Deliberazione Assemblea Sindaci n. 7 del 25.02.2020</li> </ul>
		<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 gli anni 2017, 2018 e 2019 per gli Enti è stata validato dall'OIV* ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- anno 2017 - UTI Collinare – Decreto Presidente n. 12 del 05.07.2018</li> <li>- anno 2018 - UTI Collinare – Decreto Presidente n. 18 del 25.06.2019</li> <li>-anno 2019 - UTI Collinare – Decreto Presidente n. 17 del 26.08.2020</li> </ul>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p><b>* - 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. 18/2016'</b></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.

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

Con nota prot. 32655 dd. 09.11.2020 la Regione FVG – Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'immigrazione – ha comunicato:

- a) che si è concluso, sia per l'anno 2018, sia per l'anno 2019, il monitoraggio dell'attività di contrattazione collettiva decentrata integrativa degli Enti del Comparto Unico e che l'Organo di revisione di Comparto ha attestato che sia per l'anno 2018, sia per il 2019, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale è stato rispettato il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017;
- b) che l'utilizzo, da parte delle Amministrazioni del Comparto Unico, delle risorse rese disponibili dalla soppressione delle Province di cui all'art. 12 della L.R. 37/2017 deve essere strettamente correlato a *“progetti di effettiva riorganizzazione del servizio sul territorio in un'ottica di investimenti in termini di efficienza, rilevabile in termini oggettivi e controllabile sul piano degli esiti”*;
- c) la liquidazione delle risorse in argomento potrà essere corredata da un percorso riorganizzativo messo in atto dall'amministrazione, eventualmente supportato dall'Organismo Indipendente di Valutazione.

Quindi con decreto n. 31 dd. 18.12.2020 il Presidente dell'Unione Territoriale Intercomunale “Collinare” avente per oggetto “UTI COLLINARE: PROGETTO DI EFFETTIVA RIORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO FINALIZZATA ALL'UTILIZZO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA DEL PERSONALE DIPENDENTE ANNO 2018-2019.” corredato da parere emesso dall'OIV in data 18.12.2020 e da parere dell'Organo di Revisione attestante la copertura finanziaria emesso in allegato al Decreto del Presidente n.28 del 03-12-2020 dell'Uti Collinare, avente per oggetto “Variazione Urgente N.4 Al Bilancio Di Previsione 2020-2022 Con Utilizzo Di Avanzo Accantonato, Del

Fondo Di Riserva E Del Fondo Di Riserva Di Cassa” è stato attestato il percorso riorganizzativo intrapreso dall’Uti Collinare.

Per tale motivo il fondo per la contrattazione collettiva integrativa dell’Unione Collinare afferente gli anni 2018 e 2019 è stato ricostituito.

L'ambito di applicazione di contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo 2018 e 2019 per l'UTI Collinare.

La preintesa di CCDIT siglata in data 23.12.2020 prende atto della ricostituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2018 e per l'anno 2019, determinata **non** applicando le 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.

La preintesa sull’accordo siglata in data 23.12.2020 ha dato atto che le somme residuali possono essere destinata all’erogazione della produttività al personale dipendente dell’Uti Collinare, aventi i requisiti negli anni 2018 e 2019.

Nella distribuzione si è tenuto di quanto precedentemente contrattato nel 2018 e nel 2019.

Le risorse del fondo incentivante per l'anno 2018 da destinare al personale dipendente ammontano a:

ENTE	FONDO ART. 32 C. 1-3	RISORSE ART. 32, C. 6 E 7 (indennità)	RISORSE ART. 32, C. 6 E 7 (straordinari)
UTI Collinare anno 2018	€. 29.430,52	€. 2.156,84	€. 6.356,40
UTI Collinare anno 2019	€. 26.183,00	€. 2.156,84	€. 5.805,76

L’ente ha provveduto alla ricostituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l’anno 2018 e 2019 con i seguenti provvedimenti, e che in merito sono stati acquisiti i relativi pareri degli organi di revisione degli Enti, come sotto dettagliati:

UTI Collinare Fondo anno 2018	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 152 dd. 21.12.2020 - Parere revisore prot. 9811 del 22.12.2020
UTI Collinare Fondo anno 2019	Determinazione 'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 153 dd. 21.12.2020 - Parere revisore prot. 9810 del 22.12.2020

#### **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. 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.

**Tutte le presenti somme erano state già in parte contrattate nel CCDIT 2018 del 28.12.2018 e nel CCDIT 2019 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**

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 23.12.2020 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 23.12.2020 non prevede importi per le progressioni economiche rispetto a quelle già previste.

Si ricorda comunque che l'Ente ha 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.

**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, 28.12.2020

IL SEGRETARIO DELL'UTI COLLINARE

Peresson dott. Ruggero

IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE DELL'UTI COLLINARE

Polese dott.ssa Samanta