



# 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*

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>14.12.2017</b>								
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>2017</b>								
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Peresson dott. Ruggero – Presidente della delegazione di parte pubblica, Segretario dell'UTI Collinare, del Comune di Fagagna, del Comune di Coseano e del Comune di Moruzzo</li><li>- Bertoia dott. Alessandro – Segretario del Comune di Rive d'Arcano</li><li>- Lo Re dott.ssa Rosa Maria – Segretario del Comune di Treppo Grande</li><li>- Peresson dott.ssa Daniela – Segretario del Comune di Majano</li></ul> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Presenti:</p> <table><tr><td>CGIL FP</td><td>rappresentata da Boezio Roberto</td></tr><tr><td>UIL FPL FVG</td><td>rappresentata da Lampe Michele</td></tr><tr><td>CISAL EELL FVG</td><td>rappresentata da Fabris Beppino</td></tr><tr><td>CISL FPFVG</td><td>rappresentata da Di Matola Giovanni</td></tr></table> <p>RSU degli Enti</p> <p>Presenti:</p> <p>Culino Manuela, Buttazzoni Piero, D'Alfonso Luisa, Causero Alessandro, Rugo Claudio, Benedetti Amedea, Peloso Fabiola,</p>	CGIL FP	rappresentata da Boezio Roberto	UIL FPL FVG	rappresentata da Lampe Michele	CISAL EELL FVG	rappresentata da Fabris Beppino	CISL FPFVG	rappresentata da Di Matola Giovanni
CGIL FP	rappresentata da Boezio Roberto								
UIL FPL FVG	rappresentata da Lampe Michele								
CISAL EELL FVG	rappresentata da Fabris Beppino								
CISL FPFVG	rappresentata da Di Matola Giovanni								

		<p>Mecchia Andrea.</p> <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 PPFVG</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		<p>Personale dipendente dell'UTI Collinare e dei comuni aderenti (Comune di Coseano, Fagagna, Flaibano, Majano, Moruzzo, Rive d'Arcano, Treppo Grande)</p>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<p>Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività (art. 21 del CCRL 01.08.2002)</p>
<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.  Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b></p>	<p>PARERE DEL REVISORE sulla costituzione dei fondi incentivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comune di Coseano - Parere positivo prot. 7485 del 14.12.2017</li> <li>- Comune di Fagagna - Parere positivo prot. 7448 del 13.12.2017</li> <li>- Comune di Flaibano - Parere positivo prot. 7461 del 13.12.2017</li> <li>- Comune di Majano - Parere positivo prot. 7231 del 05.12.2017</li> <li>- Comune di Moruzzo - Parere positivo prot. 7435 del 13.12.2017</li> <li>- Comune di Rive d'Arcano - Parere positivo prot. 7449 del 13.12.2017</li> <li>- Comune di Treppo Grande - Parere positivo prot. 7310 del 06.12.2017</li> <li>- UTI Collinare - Parere positivo prot. 7458 del 13.12.2017</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>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>- Comune di Coseano – Deliberazione G.C. n. 64 del 04.10.2017</li> <li>- Comune di Fagagna – Deliberazione G.C. n. 108 del 11.09.2017</li> <li>- Comune di Flaibano – Deliberazione G.C. n. 93 del 10.11.2017</li> <li>- Comune di Majano – Deliberazione G.C. n. 162 del 19.10.2017</li> <li>- Comune di Moruzzo – Deliberazione G.C. n. 82 del 21.09.2017</li> <li>- Comune di Rive d'Arcano – Deliberazione G.C. n. 114 del 08.11.2017</li> <li>- Comune di Treppo Grande – Deliberazione G.C. n. 94 del 19.10.2017</li> <li>- UTI Collinare – Decreto Presidente n. 32 del 23.10.2017</li> </ul> <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>- Comune di Coseano – Deliberazione G.C. n. 2 del 27.01.2016</li> <li>- Comune di Fagagna – Deliberazione G.C. n. 21 del 13.02.2017</li> <li>- Comune di Flaibano – Deliberazione G.C. n. 5 del 25.01.2016</li> <li>- Comune di Majano – Deliberazione G.C. n. 14 del 26.01.2017</li> <li>- Comune di Moruzzo – Deliberazione G.C. n. 15 del 16.02.2017</li> <li>- Comune di Rive d'Arcano – Deliberazione G.C. n. 7 del 25.01.2017</li> <li>- Comune di Treppo Grande – Deliberazione G.C. n. 7 del 26.01.2017</li> <li>- UTI Collinare – Deliberazione Assemblea Sindaci n. 28 del 28.09.2017</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 l'anno 2016 per i verrà validata dall'OIV* ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009</p>
<p><b>Eventuali osservazioni</b></p> <p><b>* - 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</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**

La preintesa di CCDI siglata in data 14.12.2017 prende atto della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017, determinata tenendo conto delle limitazioni di cui all'art. 9 comma 2-bis del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 1, comma 456, della L. 147/2013 (e dell'interpretazione fornita dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 8/2015) nonché di quelle di cui all'art. 1, comma 236 L. 208/2015 e delle modifiche apportate 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;

L'ambito di applicazione di contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo 2017 per l'UTI Collinare e gli Enti aderenti. Il riferimento contrattuale per la ripartizione del fondo si rinviene nell'art. 4, comma 2 del CCRL del 01/08/2002 e nell'art. 6, comma 3, del CCRL 07/12/2006

La preintesa sull'accordo siglata in data 14.12.2017 ha disciplinato e analizzato gli istituti contrattuali che si evidenziano di seguito: straordinari, salario aggiuntivo (ex indennità di comparto), progressione economica all'interno della categoria, indennità specifica cat. B, indennità di rischio / disagio / turno / responsabilità / particolari posizioni/ maneggio valori / reperibilità / art. 48 CCRL 2006 , risorse per incentivare al produttività e il miglioramento dei servizi (progetti obiettivo e produttività collettiva).

Nella distribuzione si è tenuto conto di una prima omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale dipendente degli enti. In particolare si è stabilito di riconoscere l'indennità prevista dall'art. 48, comma 3 del CCRL 07.12.2006, così come modificato dall'art 21 del CCRL del 06.05.2008 al personale che opera su servizi gestiti in forma associata nelle seguenti misure: €. 30,00 mensili al personale che opera in Ufficio Unico a livello di Unione, €. 20,00 mensili al personale che opera non mediante Ufficio Unico o mediante altre forme associate (Unione con poli territoriali, convenzioni ex art. 21 della L.R. 1/2006). Eventuali particolari disposizioni relative a singoli enti sono riportate nelle singole schede allegate alla preintesa.

Le risorse del fondo incentivante per l'anno 2017 da destinare al personale del personale dipendente ammontano a:

<b>Ente</b>	<b>Risorse Stabili</b>	<b>Straordinari</b>	<b>Risorse Variabili</b>	<b>Totale Fondo</b>
Comune di Coseano	Euro 19.204,64	Euro 7.282,00	Euro 4.451,90	Euro 30.938,54
Comune di Fagagna	Euro 65.787,79	Euro 9.007,01	Euro 16.297,59	Euro 91.092,39
Comune di Flaibano	Euro 15.292,54	Euro 1.033,00	Euro 2.089,17	Euro 18.414,71
Comune di Majano	Euro 82.085,43	Euro 7.741,41	Euro 12.507,23	Euro 102.334,07
Comune di Moruzzo	Euro 28.442,63	Euro 2.286,28	Euro 2.930,13	Euro 33.659,04
Comune di Rive d'Arcano	Euro 22.797,96	Euro 1.695,84	Euro 5.337,56	Euro 29.831,36

Comune di Treppo Grande	Euro 18.257,88	Euro 3.511,90	Euro 2.101,05	Euro 23.870,83
UTI Collinare	Euro 24.635,17	Euro 6.356,40	Euro 2.156,84	Euro 33.148,41

Gli Enti hanno provveduto alla costituzione del fondo per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2017 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 232 Reg. Gen. del 29.11.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Deliberazione della Giunta Comunale n. 77 del 06.12.2017 – Integrazione</li> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 245 Reg. Gen. del 12.12.2017 – Costituzione Fondo con integrazione</li> <li>- Parere revisore prot. 7485 del 14.12.2017</li> </ul>
Comune di Fagagna	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 229 Reg. Gen. del 28.11.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Deliberazione della Giunta Comunale n. 154 del 11.12.2017 – Integrazione</li> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 243 Reg. Gen. del 12.12.2017 – Costituzione Fondo con integrazione</li> <li>- Parere revisore prot. 7448 del 13.12.2017</li> </ul>
Comune di Flaibano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 247 Reg. Gen. del 13.12.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Parere revisore prot. 7461 del 13.12.2017</li> </ul>
Comune di Majano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 231 Reg. Gen. del 28.11.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Parere revisore prot. 7231 del 05.12.2017</li> </ul>
Comune di Moruzzo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 233 Reg. Gen. del 29.11.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Parere revisore prot. 7435 del 13.12.2017</li> </ul>
Comune di Rive d'Arcano	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 228 Reg. Gen. del 28.11.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Deliberazione della Giunta Comunale n. 120 del 07.12.2017 – Integrazione</li> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 244 Reg. Gen. del 12.12.2017 – Costituzione Fondo con integrazione</li> <li>- Parere revisore prot. 7449 del 13.12.2017</li> </ul>
Comune di Treppo Grande	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 230 Reg. Gen. del 28.11.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>Parere revisore prot. 7310 del 06.12.2017</li> </ul>
UTI Collinare	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinazione dell'Ufficio Personale dell'UTI Collinare n. 246 Reg. Gen. del 13.12.2017 – Costituzione Fondo</li> <li>- Parere revisore prot. 7458 del 13.12.2017</li> </ul>

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

La preintesa di CCDI destina la c.d. “Parte Stabile” per gli importi consolidati quali l’indennità di comparto (salario aggiuntivo di cui all’art. 70 del CCRL 07.12.2006), le progressioni economiche già attribuite (ex art. 26 del CCRL del 01/08/2002 e art. 70 del CCRL 07.12.2006) e l’indennità specifica cat. B. Secondo le indicazioni contenute nel mandato alla delegazione trattante in alcuni enti sono previste delle progressioni economiche all’interno della categoria . Vengono destinate alla remunerazione degli straordinari le quote determinate ai sensi dell’art. 17 c. 8 CCRL 2002. Le risorse per gli utilizzi c.d. “variabili” e parte delle risorse stabili, al netto di quanto già consolidato, finanzieranno le indennità legate alle funzioni di Ufficiale di stato civile e anagrafe, di rischio, di disagio, di turno, di responsabilità, di maneggio valori, di reperibilità e individuate dall’art. 48 CCRL 2006 nonché per i progetti obiettivo e la produttività collettiva. Si stabilisce altresì che eventuali economie sull’utilizzo delle voci precedenti, escluso lo straordinario, siano destinate a produttività collettiva.

Nella distribuzione si è tenuto conto di una prima omogeneizzazione dei trattamenti accessori del personale dipendente degli enti. In particolare si è stabilito di riconoscere l’indennità prevista dall’art. 48, comma 3 del CCRL 07.12.2006, così come modificato dall’art 21 del CCRL del 06.05.2008 al personale che opera su servizi gestiti in forma associata nelle seguenti misure: €. 30,00 mensili al personale che opera in Ufficio Unico a livello di Unione, €. 20,00 mensili al personale che opera non mediante Ufficio Unico o mediante altre forme associate (Unione con poli territoriali, convenzioni ex art. 21 della L.R. 1/2006). Eventuali particolari disposizioni relative a singoli enti sono riportate nelle singole schede allegata alla preintesa.

**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 14.12.2017 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**

**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 (progetti obiettivo e 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 sta generando 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 / 12 / 2017

IL SEGRETARIO DELL'UTI COLLINARE

Peresson dott. Ruggero

LA RESPONSABILE DELL'UFFICIO PERSONALE DELL'UTI COLLINARE

Fabro dott.ssa Mara