



COMUNE DI BUDOIA

Relazione illustrativa

*ai sensi dell'art. 40, comma 3- sexties, del D. Lgs. 165/2001 e circolare del
Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012*

In attuazione dell'Art. 37 della L. R. 18/2016 i Comuni che hanno trasferito all'UTI la funzione del personale, devono svolgere la contrattazione unica a livello Territoriale

1) **Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto collettivo decentrato integrativo territoriale ed adempimenti di legge.**

Data Sottoscrizione pre-intesa	24/09/2019	
Periodo temporale di vigenza	1 gennaio 2019 - 31 dicembre 2021	
Composizione della delegazione trattante	<ul style="list-style-type: none">✓ Parte pubblica:<ul style="list-style-type: none">• Segretario Generale della Convenzione tra il Comune di Aviano ed il Comune di Caneva• Segretario del Comune di Budoia ✓ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione e firmatarie (elenco sigle di cui all'articolo 12, comma 2, del CCRL 7.12.2006):<ul style="list-style-type: none">• CGIL FP• CISL FPS• UIL FPL• CISAL Enti locali FVG ✓ R.S.U. dei Comuni di Aviano, Budoia e Caneva	
Soggetti destinatari	Personale dipendente di categoria A, B, C, PLA, D, PLB e PLC e con incarichi di PO.	
Materie trattate dal contratto integrativo	Contratto collettivo decentrato integrative TERRITORIALE personale non dirigente — 2019/2021	
Rispetto dell'iter	l'Organo di controllo interno fa parte della Delegazione di parte pubblica	Sottoposizione al Revisore dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 40 bis D.Lgs. 165/2001 previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
	obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano il divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Con deliberazione giunta n. 10 del 30 gennaio 2019 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2019–2021 previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalle modifiche per effetto del Decreto Legislativo n. 97/2016. Con deliberazione giunta n. 73 del 10 luglio 2019 è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 e modifiche apportate dal D. Lgs. 74/2017. Con deliberazione giunta n.70 del 19 giugno 2019, è stato nominato l'OIV, ai sensi dell'art. 42 della L. R. 18/2016, individuate dall'UTI Livenza Consiglio Cavallo con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 34 del 7 dicembre 2018.
Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2019–2021 è stato approvato con Deliberazione Consiliare n. 9 del 1° marzo 2019, dichiarata immediatamente eseguibile.		



2) **Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto - modalità di utilizzo delle risorse accessorie; altre informazioni utili.**

La preintesa ha per oggetto l'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto il 15 ottobre 2018.

La quantificazione di tali risorse è stata determinata dall'Ente ed è stata oggetto di apposito atto:

- ✓ determina di costituzione del fondo anno 2019 n. 213 del 28 marzo 2019.

L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2019.

L'ammontare delle risorse è stato calcolato ai sensi dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 giusto provvedimento del Responsabile del Servizio "Ufficio gestione delle risorse umane" n. 213/2019 con i limiti previsti di cui all'articolo 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 il quale prevede che l'ammontare complessivo delle risorse a carico del Bilancio dell'Ente (esclusi i costi afferenti all'applicazione degli automatismi e previsioni disciplinate dal CCRL 15-10-2018) destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L'ipotesi del contratto in argomento tratta delle seguenti destinazioni:

- ✚ Trattamenti economici accessori ex articolo 32 del CCRL 15/10/2018 (art. 10);
- ✚ Indennità specifiche responsabilità ex art. 21 c. 2, lett. e) del CCRL 02/08/2002 (art 13);
- ✚ Indennità condizioni di lavoro ex articolo 6 del CCRL 15/10/2018 (art. 14);
- ✚ Indennità servizio esterno ex articolo 26 del CCRL 15/10/2018 (art. 15);
- ✚ Indennità reperibilità ex articolo 4 del CCRL 15/10/2018 (art. 16);
- ✚ Orario di lavoro straordinario (art. 20);
- ✚ Banca delle Ore (art. 21);
- ✚ Livelli di efficienza e produttività dei servizi (art. 22);
- ✚ Sistema di valutazione (art. 23);
- ✚ Progressioni all'interno della categoria economica (art. 27)

a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.

Al fine di fornire, come richiesto dalla circolare predetta [lettera a) punto II.2. Modulo 2 *Illustrazione dell'articolato del contratto, pag. 6*], un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali legittimanti il contenuto della specifica materia trattata oggetto della relazione per il controllo, di seguito si riporta, a fini ricognitivi, l'illustrazione complessiva degli articolati degli istituti di contrattazione integrativa che riguardano il presente CCDIT.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.

Si rinvia a quanto descritto nella relazione tecnico-finanziaria



c) Effetti abrogativi impliciti

Dalla data di sottoscrizione del contratto in esame, ai sensi dell'art. 72 c.1 del D. Lgs.n. 165/2001, cessano di produrre effetti e sono quindi inapplicabili le disposizioni dei contratti collettivi decentrati integrativi, aziendali o territoriali, ovvero eventuali disposizioni regolamentari degli enti cui il presente contratto si applica, qualora in contrasto con quanto riportato nel presente CCDIT.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.

Si prevedono gli incentivi per la performance organizzativa fondati sul grado di raggiungimento degli obiettivi da parte dei Titolari di Posizione Organizzativa e vengono erogati agli interessati in base ai seguenti coefficiente di qualifica:

1. Categoria A: 1,0
2. Categoria B/PLS: 1,1
3. Categoria C/PLA: 1,30
4. Categoria D/PLB: 1,70

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 – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici).

L'accordo non prevede l'attribuzione di nuove progressioni economiche orizzontali per l'anno 2019 che potranno essere attribuite solo dal 2020, riservate ai dipendenti di ruolo che hanno maturato almeno due anni di anzianità nella medesima Categoria e posizione economica. Verranno attribuite valutando l'esperienza acquisita e la valutazione individuale ottenuta come media del biennio, riservate ai dipendenti di ruolo che hanno maturato almeno due anni di anzianità nella medesima Categoria e posizione economica, vengono attribuite valutando l'esperienza acquisita e la valutazione individuale ottenuta come media del biennio precedente alla data di decorrenza delle progressioni medesime. La selettività è garantita dalle risorse economiche messe a disposizione che consentono solo ad una parte del personale dipendente di ottenere la progressione economica.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs.150/2009.

La sottoscrizione dell'allegato CCDIT è in linea con quanto stabilito negli strumenti di programmazione dell'Ente e nel Bilancio di Previsione 2019 – 2021.

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

Nessuna.

Aviano, 04-11-2019

Il Responsabile del Servizio Risorse Umane
Cedolin rag. *Marcello*