

Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale

– Area Enti Locali –



COMUNE DI PORCIA



COMUNE DI SAN QUIRINO



COMUNE DI ZOPPOLA

**CONTRATTO COLLETTIVO
DECENTRATO INTEGRATIVO
TERRITORIALE PER IL
PERSONALE NON DIRIGENTE
COMUNI DI
PORCIA - SAN QUIRINO - ZOPPOLA**

novembre 2021

A seguito delle sotto riportate deliberazioni degli organi di governo delle Amministrazioni:

- COMUNE DI PORCIA: deliberazione giunta n.161/2021
- COMUNE DI SAN QUIRINO: deliberazione giunta n. 87/2021
- COMUNE DI ZOPPOLA: deliberazione giunta n. 93/2021

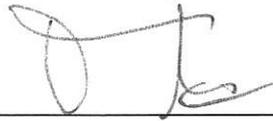
che autorizzano il presidente della Delegazione trattante alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale di cui alla preintesa siglata in data 27 settembre 2021, in conformità al contenuto delle certificazioni alla stessa preintesa formalizzate da parte degli organi di revisione, il giorno 24 novembre 2021 la parte pubblica e le parti sindacali come sotto rappresentate

Delegazione trattante di parte pubblica:

PRESIDENTE: dott.ssa Paola Rover
(Segretario Comune di Porcia)



COMPONENTI: dott. Vincenzo Greco
(Segretario Comune di Zoppola)



dott. ssa Gennj Chiesura
(Segretario Comune di san Quirino)



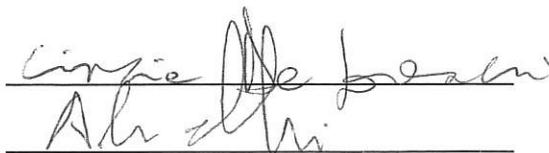
Delegazione trattante di parte sindacale:

NOME E COGNOME E FIRMA DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE

RSU COMUNE DI PORCIA

SONIA BATTISTELLA 

RSU COMUNE DI SAN QUIRINO



RSU COMUNE DI ZOPPOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

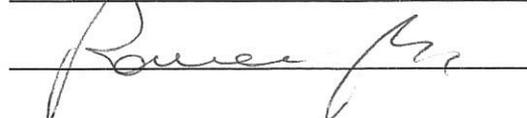
CGIL – FP



CISL FP F.V.G.

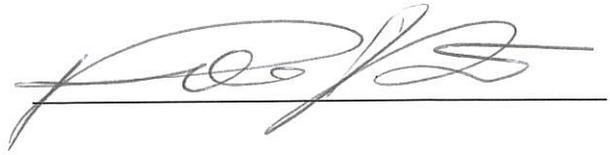


UIL –FPL



CI

CISAL EE.LL FVG

A large, stylized handwritten signature in black ink, positioned above a horizontal line.

hanno sottoscritto il contratto collettivo decentrato territoriale, nel testo di cui alla preintesa firmata in data 27 settembre 2021 e adeguata all'interpretazione autentica all'art. 32 CCRL 15.10.2018, come riportato di seguito:

A handwritten signature in black ink, consisting of the letters 'AL' followed by a superscript '3'.A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized letter 'S'.A handwritten signature in black ink, consisting of a few sharp, angular strokes.A handwritten signature in blue ink, appearing to be a name.

Richiamato il protocollo di intesa fra Enti di Porcia – San Quirino – Zoppola e OO.SS firmatarie del CCRL 2016-2018 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale sottoscritto in data novembre 2019, in cui schema è stato approvato dai rispettivi organi di governo delle seguenti Amministrazioni:

- Comune di Porcia con deliberazione n.176/2019
- Comune di San Quirino con deliberazione n.76/2019
- Comune di Zoppola con deliberazione n.108/2019

Menzionato il Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) per il personale non dirigente Comuni di Porcia – San Quirino – Zoppola, sottoscritto in data 23 dicembre 2019, il quale:

- ai sensi dell'art. 2 "*Campo di applicazione*" si applica a tutto il personale non dirigente, in servizio presso il Comune di Porcia, San Quirino e Zoppola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, quest' ultimo con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc....);
- ai sensi dell'art. 3 "*Durata*" gli effetti giuridici ed economici del presente CCDIT hanno decorrenza dal 01.01.2019.
La sua durata è triennale salvo:
 - a) modifiche di istituti in esso contemplati dovute alla sottoscrizione di contratti regionali di lavoro che ne impongano la revisione;
 - b) la ripartizione annuale delle risorse del fondo per il salario accessorio;
 - c) la volontà delle parti di rivederne le condizioni.

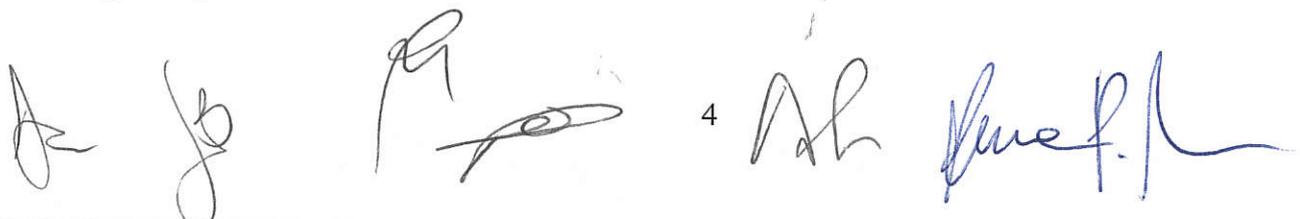
Riscontrato che quanto disciplinato nel presente contratto rientra fra le materie sottoposte alla contrattazione decentrata indicate all'art. 38 del CCRL 2016 – 2018 ed è inteso quale specificazione di quei valori economici dei singoli istituti in seguito alla verifica della sostenibilità economica delle pattuizioni del vigente CCDT o la cui disciplina risulta scaduta, oltre a ripartire le risorse finanziarie disponibili del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016 – 2018 con riferimento all'anno 2020.

Riscontrato che a mente dell'art. 32 del CCRL 2018 – Area non dirigenziale – è prevista la seguente procedura per la stipula ed esecuzione del CCDI:

- firma della preintesa;
- controllo da parte dell'organo di revisione dell'Ente – ai sensi dell'art. 40 bis del decreto legislativo n.165/2001, con invio della relazione tecnico finanziaria e della relazione illustrativa, recante anche le motivazioni tecnico organizzative a supporto delle scelte operate;
- deliberazione di autorizzazione alla sottoscrizione di ogni singolo Ente;
- sottoscrizione del contratto decentrato;
- invio in via telematica ai sensi dell'art. 37 della L.R. 18/2016 all'Ufficio Unico regionale, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, del testo contrattuale con allegate la relazione tecnico finanziaria e la relazione illustrativa di cui sopra, nonché la certificazione dell'organo di revisione. Controllo da parte dell'organo di revisione unico di Comparto – ai sensi dell'art. 32 del CCRL 2018 e dell'art. 17 della L.R. 18/2016;
- pubblicazione del testo contrattuale nel sito web istituzionale di ogni singolo Ente ai sensi del D.Lgs n.33/2013.

Viste le determinazioni del Responsabile adottate da ciascuna Amministrazione, relative alla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2021;

Preso atto degli incontri avuti tra la parte trattante pubblica e la parte trattante sindacale nelle seguenti giornate:



4

30 giugno 2021:

PRESENTI:

Parte pubblica trattante: dott.ssa Rover Paola (Comune di Porcia), dott.ssa Chiesura Gennj (Comune di San Quirino), dott. Greco Vincenzo (Comune di Zoppola)

Parte sindacale trattante:

OO.SS: CGIL FP (Munno Luca), CISL FP (Sindoni), CISAL EE.LL FVG (Robotti Riccardo)
RSU: Battistella Sonia (Porcia), Cantarutti Alessandro (San Quirino), Daniela Coan (Zoppola)

La parte datoriale illustra i fondi per le risorse decentrate anno 2021 e individua le materie oggetto di contrattazione nelle seguenti: PEO, indennità per particolari responsabilità, indennità per il servizio esterno polizia locale, premi di eccellenza non economici previsti dal vigente sistema di valutazione del personale.

01 settembre 2021

PRESENTI:

Parte pubblica trattante: dott.ssa Rover Paola (Comune di Porcia), dott.ssa Chiesura Gennj (Comune di San Quirino), dott. Greco Vincenzo (Comune di Zoppola)

Parte sindacale trattante:

OO.SS: CGIL FP (Munno Luca), UIL FP (Lampe Michele), CISAL EE.LL FVG (Dal Ben Antonello)
RSU: Cantarutti Alessandro e De Lorenzi Cinzia (San Quirino), Daniela Coan e Pauletto Nicoletta (Zoppola)

Le parti procedono ad analizzare la piattaforma presentata dalla parte datoriale, con particolare riferimento all'indennità di ordine pubblico, criteri per le progressioni e sistema di normalizzazione, criteri da applicare in caso di situazioni di parità rispetto alla graduatoria finale, destinazione di una percentuale delle risorse variabili a favore di personale individuato per il Comune di Porcia.

La parte pubblica invita la parte sindacale ad individuare un criterio per la liquidazione delle voci accessorie qualora le risorse previste a carico del fondo ex art. 32 comma 6 del CCRL non risultassero sufficienti: Cisl Enti Locali propone di riproporzionare le indennità in base alle risorse disponibili in modo tale che l'indennità di servizio esterno venga garantita; Cgil Fp e UIL Fpl propongono di ridurre quelle indennità che non costituiscono diritto soggettivo e previste dal 2° livello di contrattazione (responsabilità per particolare responsabilità).

15 settembre 2021

PRESENTI

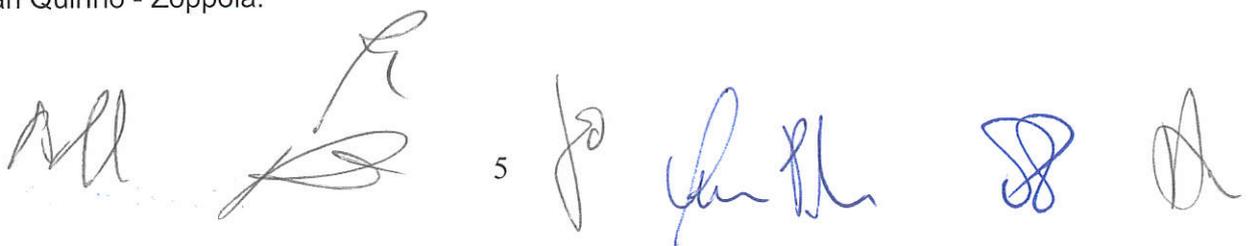
Parte pubblica trattante: dott.ssa Rover Paola (Comune di Porcia), dott.ssa Chiesura Gennj (Comune di San Quirino).

Parte sindacale trattante:

OO.SS: CGIL FP (Munno Luca), UIL FP (Lampe Michele), CISAL EE.LL FVG (Robotti Riccardo)
CISL FP (Sindoni)
RSU: De Lorenzi Cinzia (San Quirino), Daniela Coan e Pauletto Nicoletta (Zoppola), Battistella Sonia (Porcia).

Le parti procedono alla lettura della bozza rielaborata in seguito dell'incontro tenutosi in data 01.09.2021; in particolare la parte sindacale chiede di rivedere il contenuto dell'art. 6 "Produttività" e di proporre parte dell'articolato in dichiarazione di parte pubblica.

Al termine della riunione le parti hanno raggiunto l'accordo sul testo di seguito riportato relativo all'utilizzo del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2021 dei Comuni di Porcia – San Quirino - Zoppola:

 Five handwritten signatures in black ink, followed by a small number '5' in the center, and then two more handwritten signatures in blue ink.

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

- Art. 1 Quadro normativo e contrattuale
- Art. 2 Campo di applicazione
- Art. 3 Contenuto

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

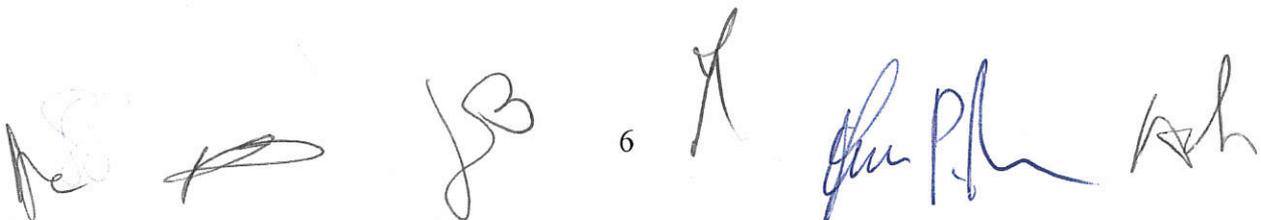
- Art. 4 Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

- Art. 5 Progressioni economiche orizzontali (PEO)
- Art. 6 Produttività

NORME FINALI

- Art. 7 Norme finali

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a smaller one next to it, the initials 'JB', a small number '6', another signature, and two more signatures on the right.

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Quadro normativo e contrattuale

1. Il presente contratto collettivo decentrato integrativo di livello territoriale vuole contribuire al miglioramento dei servizi offerti ai cittadini ed agli utenti, garantendo il contemperamento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con la tutela degli interessi dei lavoratori ed apprestando le condizioni per la crescita professionale degli stessi e la concreta realizzazione dei processi di riforma dell'organizzazione. Esso va interpretato in modo coordinato, prendendo a riferimento i principi fondamentali nonché le disposizioni imperative recate dalle norme di legge, dall'autonomia regolamentare riconosciuta agli Enti, dalle clausole contenute nei CCRL di comparto vigenti, nella misura in cui risultano compatibili dalle fonti normative:
 - D. Lgs. 165/2001, in particolare per quanto previsto all'art. 2 comma 2, all'art. 5, all'art. 7 comma 5, all'art. 40 commi 1, 3-bis e 3-quinquies, e all'art. 45 commi 3 e 4;
 - D. Lgs. 150/2009, in particolare artt. 16, 23, commi 1 e 2 e art. 31;
 - DL 78/2010 convertito in legge 122/2010, in particolare articolo 9 commi 1, 2bis, 17 e 21;
 - LR 21 aprile 2017 n. 9;
 - LR 27 luglio 2018 n. 18;
 - CCRL comparto Unico del Pubblico Impiego della Regione Friuli Venezia Giulia vigenti nel tempo.
2. Le parti convengono che la finalità del presente CCDT è quella di definire un complesso di regole uniformi ed omogenee per il personale degli Enti aderenti, contemperandone le singole specificità.

Art. 2

Campo di applicazione

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT), come già specificato nell'art. 2 del CCDT del 23.12.2019, si applica a tutto il personale non dirigente, in servizio presso il Comune di Porcia, San Quirino e Zoppola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, questi ultimo con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi. Al personale con rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi si applicano gli istituti del salario accessorio obbligatori in relazione alla prestazione effettuata (indennità di turno, reperibilità, ecc....).
2. Per il personale comandato o distaccato, per il periodo di utilizzo presso l'altro Ente, trova applicazione il presente contratto decentrato, salvo trattamento di maggior favore derivante dalla diversa regolamentazione adottata presso l'Ente utilizzatore.

Art. 3

Contenuto

1. Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) presenta le seguenti finalità:
 - disciplinare l'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018) con riferimento all'anno 2021;
 - ripartire le risorse finanziarie disponibili del fondo di cui all'art. 32 comma 6 del CCRL 2016 – 2018 con riferimento all'anno 2021 del Comune di Porcia – San Quirino – Zoppola;
 - progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2021.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'AA', 'S', 'JB', '7', 'San P. A.', 'C', '8', and 'd'.

2. Per quanto non disciplinato con il presente CCDT, si rinvia al Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale (CCDIT) del 23.12.2019.

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art.4

Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (Art. 26 – CCRL 15/10/2018)

- 1 Ai sensi dell'art. 26 del CCRL 15/10/2018, al personale che, in via continuativa, rende la prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi esterni di vigilanza, spetta un'indennità per ciascuna giornata, o frazione di giornata - ancorchè non continuativa – pari o superiore al 50% dell'orario giornaliero effettivamente lavorato, di effettivo svolgimento del servizio esterno.
2. Per l'anno 2021 e con decorrenza 01.01.2021, la misura economica giornaliera di cui al comma 1 viene stabilita come segue con riferimento ai Enti di cui al presente CCDT, considerando la struttura organizzativa dei comandi di Polizia Locale e la complessità del territorio interessato:

COMUNE DI PORCIA:	euro 2,50
COMUNE DI SAN QUIRINO:	euro 4,50
COMUNE DI ZOPPOLA:	euro 2,00
- 3 Ai fini della corresponsione dell'indennità di cui al comma 1, per "servizi esterni" di vigilanza si intendono le attività svolte in ambiente esterno, ovvero fuori dagli uffici.
4. Si conviene che il carattere di continuità stabilito come presupposto di diritto ai fini dell'accesso all'indennità sia maturato ove, nel corso del mese venga prestato in servizio esterno – indipendentemente dalla durata dello stesso – un numero di giorni almeno pari al cinquanta per cento di quelli effettivamente lavorabili dal dipendente nel corso del mese. Diversamente l'indennità non viene erogata per il mese di riferimento.
5. I nominativi e i servizi prestati dai dipendenti a cui spetta l'indennità di cui al presente articolo vengono mensilmente comunicati al servizio personale, per l'opportuna liquidazione, dal comandante della polizia locale o da un suo delegato.
6. Le eventuali risorse destinate alla liquidazione di altre voci accessorie a carico del fondo decentrato ex art. 32 comma 6 CCRL 15.10.2018 previste a favore del personale dipendente non liquidate e che risultino in eccedenza in fase di consuntivo, potranno essere destinate a favore dell'indennità di cui al presente articolo, qualora l'importo annuale previsto in questa sede non dovesse risultare sufficiente.

In ogni caso, qualora l'importo annuale individuato a favore di tale indennità non risultasse presentare sufficiente capienza verranno ridotte proporzionalmente le indennità non previste dalla contrattazione di 1° livello (a titolo esemplificativo indennità per le particolari responsabilità).

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 5

Progressioni economiche orizzontali (PEO)

1. L'istituto della progressione economica orizzontale all'interno della categoria (PEO) ha lo scopo di riconoscere, con un compenso economico stabile, le accresciute competenze dei dipendenti, per effetto dell'esperienza professionale acquisita nel tempo e dei risultati conseguiti e rilevati dal sistema di valutazione dell'Ente. Proprio per questo motivo, le progressioni economiche orizzontali sono attribuite in relazione alle risultanze della valutazione della prestazione individuale rilevate dal sistema di valutazione adottato dall'Ente.
2. Le progressioni economiche sono riconosciute sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi regionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse stabili di cui al comma 1 dell'art. 32 del CCRL 2018 a ciò destinate nell'ambito della contrattazione decentrata integrativa.
3. Con cadenza annuale le parti, tenuto conto delle risorse stabili residue disponibili, determinate in fase di costituzione del fondo ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018, verificano la possibilità di effettuare nuove progressioni orizzontali. Ciascuna Amministrazione si esprimerà formalmente con opportune direttive in merito.
4. Per procedere alle progressioni orizzontali si prende in considerazione la valutazione dell'anno precedente rispetto a quello di riferimento della progressione stessa. La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni coinciderà con il 01° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le PEO.
5. I requisiti per l'accesso alla selezione (individuazione soggetti aventi diritto) sono definiti dall'art. 23 comma 5 del CCDT del 23.12.2019, come di seguito riportati:

Concorrono alla selezione per l'attribuzione delle PEO i dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a. *aver maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e nell'ultima posizione economica acquisita, nel Comparto Friuli Venezia Giulia, di cui almeno 2 anni presso l'Ente che attiva la selezione, alla data di decorrenza delle nuove PEO.*
Ai fini del presente punto, le assenze effettuate a qualsiasi titolo, ivi compreso il collocamento in aspettativa, o il collocamento in comando/distacco ecc.... sono considerati come servizio prestato.
- b. *non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.*
- c. *avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore all'80% della valutazione massima conseguibile (punteggio massimo conseguibile con il vigente sistema di valutazione è pari a 100 punti)*

AR   9    

L'ammissione dei dipendenti in possesso dei requisiti per partecipare alle selezioni, avviene automaticamente, d'ufficio, sulla base della documentazione esistente agli atti.

Con riferimento alle PEO anno 2021 sono esclusi dall'accesso alla selezione i dipendenti che hanno goduto di progressione economica con decorrenza 01.01.2020.

Per il personale in comando o distacco, che opera in convenzione fra enti, in uffici comuni o in altre forme similari di gestione condivisa del dipendente tra enti diversi, la valutazione è effettuata dal responsabile del settore presso l'ente utilizzatore, sulla base della stessa scheda di valutazione utilizzata per il resto del personale dell'ente da cui giuridicamente presta servizio.

Per il personale che, a seguito di procedure di mobilità interna, abbia più di una scheda di valutazione, concorrerà alla procedura collegata alle progressioni economiche con la media ponderata delle valutazioni ricevute dai singoli Responsabili.

(A titolo semplificativo:

Valutazione responsabile 1 = 380 punti per giorni 243

Valutazione responsabile 2 = 270 punti per giorni 122

$$100 : x = 365 : 243$$

$$X = 66,57\%$$

$$66,57\% \text{ di } 380 \text{ punti} = 252,97 \text{ punti}$$

$$100 : x = 365 : 122$$

$$X = 33,42\%$$

$$33,42\% \text{ di } 270 \text{ punti} = 90,23 \text{ punti}$$

$$252,97 + 90,23 = 343,20 \text{ punteggio con cui il dipendente concorre per le progressioni)}$$

Per il personale in aspettativa o distacco sindacale la valutazione è effettuata secondo quanto disposto dall'art. 33 del CCRL del 26.11.2004.

6. Le modalità di attuazione della procedura sono definite all'art. 23 comma 8 del CCDT 23.12.2019, come di seguito riportate:

Esiti della selezione e graduatoria

1. Al termine del procedimento di valutazione, viene redatta una graduatoria fra i dipendenti che hanno avuto accesso alla selezione in quanto in possesso dei requisiti di cui al punto 5, con attribuzione del punteggio acquisito.

2. Le graduatorie sono formate sulla base dei punteggi attribuiti in fase di valutazione; a tal fine ci si avvale delle schede in uso per la valutazione della performance individuale nell'anno precedente la selezione. In caso di impossibilità di valutazione dovuta ad assenza di servizio, si provvede all'utilizzo della valutazione effettuata relativamente all'ultimo anno utile del biennio immediatamente precedente.

3. Le graduatorie vengono approvate con provvedimento del Responsabile e, una volta pubblicate all'albo, diventano definitive ed efficaci se entro il termine di 10 giorni dalla pubblicazione non vengono presentati ricorsi per eventuali errori e omissioni che comunque dovranno essere definiti entro il termine perentorio del 31 dicembre dell'anno di riferimento.

Avranno titolo all'attribuzione della PEO i dipendenti che hanno conseguito nella relativa graduatoria il valore più alto, con scorrimento sino al raggiungimento della quota prevista per l'anno di riferimento e nei limiti delle risorse disponibili destinate con CCDI alle PEO.

4. La somma destinata alle PEO viene ripartita tra le categorie professioni così identificate A-B-C/PLA –D/PLB sulla base del numero dei dipendenti a tempo indeterminato alla data del 1 gennaio dell'anno di riferimento della selezione (escluso il personale non ammesso a selezione), con la seguente ponderazione per categoria:

categoria	Parametro
A - B	1,0
C- PLA	1,2
D- PLB	1,4

5. E' facoltà degli Enti, in alternativa al punto precedente, espletare un'unica graduatoria a livello di Ente oppure graduatorie per Servizi/Uffici utilizzando il sistema di parametrizzazione sopra indicato. In alternativa gli Enti possono finalizzare la selezione solo ad alcune categorie professionali.

6. Nel caso di graduatorie indistinte per settori (sia in caso di graduatoria unica per tutto l'Ente sia in caso di suddivisione del budget per categorie A, B, C/PLA e D/PLB) è prevista l'applicazione della seguente formula di normalizzazione dei punteggi, al fine di parzializzare le potenziali disomogeneità valutative dei diversi valutatori, anche con riferimento ai Titolari di Posizione Organizzativa:

punteggio individuale: media punteggi dell'area di appartenenza = x (punteggio individuale normalizzato): media complessiva dei punteggi individuali dei diversi Settori.

Il criterio di normalizzazione sopra esposto si applica alla graduatoria dei dipendenti che partecipano alle PEO (non vengono considerati i dipendenti non aventi diritto che non partecipano alla selezione).

7. Nell'ipotesi di parità di punteggio, con correlata impossibilità di far progredire tutti i dipendenti collocati a pari merito per incapienza della spesa, si terranno in considerazione nel seguente ordine **conseguenziale**:

- 1) maggior punteggio di valutazione individuale ottenuto nella scheda dell'anno precedente;
- 2) minore posizione economica all'interno della medesima categoria di appartenenza;
- 3) maggior anzianità di servizio.

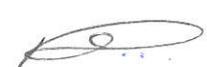
Le graduatorie si esauriscono con l'attribuzione in un'unica soluzione delle nuove PEO.

DISPOSIZIONI SPECIFICHE CON RIFERIMENTO ALLE PEO PER L'ANNO 2021

Per l'anno 2021, con riferimento al Comune di **PORCIA**, le parti pattuiscono di destinare al finanziamento di nuove PEO un budget teorico di euro 30.000,00 e tali risorse verranno ripartite secondo i seguenti criteri.

Le nuove progressioni orizzontali dovranno rispettare i seguenti parametri:

- il numero complessivo del personale che accederà alle nuove PEO non potrà superare il limite del 50% degli aventi diritto al passaggio (con arrotondamento per difetto);
- stabilito il numero massimo degli aventi diritto al passaggio e ripartito lo stesso tra le categorie professionali A- B- C/PLA – D/PLB come previsto dal comma 4 del presente articolo, la nuova progressione economica verrà attribuita al 50% degli aventi diritto di ogni singola categoria professione come sopra rappresentata (esempio: n. complessivo aventi diritto cat. C pari a 20, potrà progredire al massimo n.10 dipendenti per questa categoria) con:



- arrotondamento per eccesso con riferimento alle categorie professionali A e B
 - arrotondamento per difetto con riferimento alle categorie professionali C/PLA e D/PLB
- limitatamente alla cat. D/PLB, una volta definita la graduatoria di categoria degli aventi diritto in base al punteggio normalizzato di cui al comma 6, la progressione sarà attribuita in percentuale agli aventi diritto suddivisi in:
- Area Amministrativa: Affari generali Istituzionali e trasparenza, Finanziario; Tributi Comunali Entrate, Demografici, Cultura Educazione Turismo, Polizia Locale, Organizzazione e Gestione Risorse Umane (si veda situazione organizzativa al 31.12.2020).
 - Area Tecnica: Urbanistica Edilizia Privata Ambiente, Lavori Pubblici Manutenzione Patrimonio ((si veda situazione organizzativa al 31.12.2020).

A titolo esemplificativo:

numero totale aventi diritto cat. D pari a 20, di cui

- 15 inseriti in Area Amministrativa
- 5 inserito in Area Tecnica

Calcolo percentuali di distribuzione:

$100:x = 20 :15$ 75% Area amministrativa

$100:X=20:5$ 25% Area Tecnica

Le percentuali così individuate vengono applicate al 50% degli aventi diritto (10 unità) con il seguente risultato finale:

Area Amministrativa: 75% di 10 unità = 7,5

Area Tecnica: 25% di 10 unità = 2,5

con arrotondamento in difetto del valore

Per l'anno 2021, per il Comune di **ZOPPOLA**, le parti pattuiscono di destinare al finanziamento di nuove PEO un budget teorico di euro 6.000,00, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto al passaggio, e di ricorrere al criterio di riparto delle risorse di cui al punto 4 comma 8 del CCDT 23.12.2019 (ripartizione tra le categorie professioni così identificate A-B-C/PLA –D/PLB).

Per l'anno 2021, per il Comune di **SAN QUIRINO**, le parti pattuiscono di destinare al finanziamento di nuove PEO un budget teorico di euro 6.000,00, nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto al passaggio, e di ricorrere al criterio di riparto delle risorse di cui al punto 4 comma 8 del CCDT 23.12.2019 (ripartizione tra le categorie professioni così identificate A-B-C/PLA –D/PLB).

In caso di situazione di parità nella definizione della graduatoria, si applicheranno i criteri di cui all'art. 23 comma 7 del CCDT 23.12.2019.

Art. 6

Produttività

1. Le risorse variabili del fondo costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL del 15.10.2018, sono destinate all'incentivazione della produttività e delle buone pratiche volte al miglioramento dei servizi, sulla base della valutazione dei dipendenti effettuata nell'ambito delle procedure previste nell'Ente.

2. Per l'anno 2021, con riferimento al Comune di PORCIA, le parti pattuiscono di destinare parte della quota variabile del fondo delle risorse decentrate pari al 10% delle somme previste a favore di personale coinvolto in obiettivi innovativi e sfidanti definiti in appositi documenti dalla PA, precisando che tale somma verrà impegnata a favore di un numero di dipendenti non inferiore a 25 unità.

La somma in tal senso individuata e destinata che non verrà utilizzata per mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi performanti verrà destinata a produttività individuale.

3. Gli obiettivi specifici devono essere improntati alle seguenti caratteristiche:

- privilegiare l'innovazione (proporre qualche cosa che attualmente non viene fatto o non è mai stato fatto);
- non essere recupero di arretrato e comunque non recupero di arretrato imputabile allo stesso ufficio e non rientrare nell'ambito dell'attività ordinaria;
- essere preferibilmente di natura interfunzionale e/o con caratteristiche di forte stagionalità.
- devono essere definiti all'interno del Piano della Prestazione anno 2021, o avere chiaro riferimento nel DUP dell'Ente.

4. In funzione della diversa complessità e/o strategicità degli obiettivi specifici potranno essere definiti pesi differenti, che contribuiscono ad una eventuale differente attribuzione delle risorse premiali messe a disposizione. La valutazione della complessità e/o strategicità verrà effettuata dalla Giunta comunale, che ne fornisce comunicazione all'OIV.

5. I risultati degli obiettivi assegnati alle strutture operative vengono misurati sulla base degli appositi indicatori previsti nelle schede – obiettivo del PdP e in base all'effettiva conclusione dell'attività programmata.

6. La parte pubblica si impegna a coinvolgere nell'attuazione degli obiettivi strategici che verranno individuati ed approvati il personale di tutti i Servizi dell'Ente, salvo indicazioni diverse da parte dei T.P.O.

Le modalità di attuazione delle prestazioni lavorative dei dipendenti verranno concordate dal personale dipendente con i T.P.O. di riferimento.

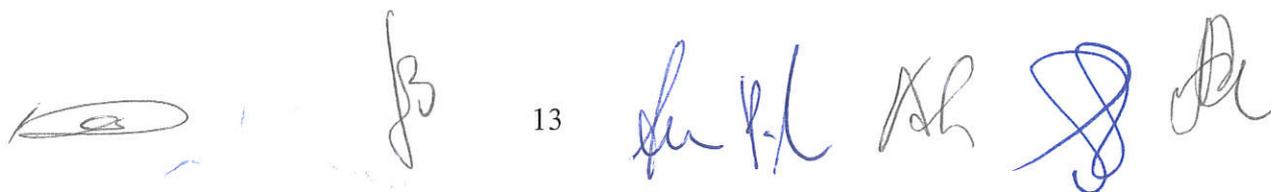
NORME FINALI

Art. 7 Norme finali

1. I restanti istituti contrattuali trovano adeguata disciplina del CCDT 23.12.2019, ancora vigente e che le parti confermano in ogni sua parte, salvo per quanto disciplinato con il presente contratto.

2. Copia del presente CCDI verrà messo a disposizione dei dipendenti interessati mediante pubblicazione sul sito dell'Ente.

Le parti, a conclusione della riunione, definiscono le modalità di riparto delle risorse del fondo ex art. 32 CCRL 15.10.2018 con riferimento **anno 2021** come dagli allegati prospetti.



13

DICHIARAZIONE DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

- 1) La parte pubblica precisa che alla data di sottoscrizione del presente CCDT è ancora stata sottoscritta l'interpretazione autentica rispetto al disposto di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 con riferimento alla modalità di costituzione della parte variabile del fondo delle risorse per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2021.
Pertanto gli attuali fondi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa anno 2021 sono stati rivisti successivamente alla sottoscrizione della preintesa sottoscritta in data 27 settembre 2021, secondo le modalità indicate nella sopra citata interpretazione autentica dell'art. 32 comma 6.

- 2) La parte pubblica, in questa sede, si impegna a destinare una quota pari al 30% delle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate anno 2022 per le stesse finalità e con le stesse modalità di individuazione del personale disciplinata nell'art. 6 comma 2 del presente CCDT.

Le rappresentanze sindacali dichiarano di aver assunto a conoscenza le sopra riportate dichiarazioni della delegazione di parte pubblica.

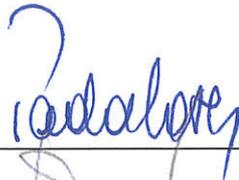
DICHIARAZIONI CONGIUNTE In sede di sottoscrizione del CCDT definitivo

- 1) La parte pubblica comunica che i fondi per le risorse decentrate anno 2021 dei Comuni di PORCIA – SAN QUIRINO – ZOPPOLA sono stati integrati della parte variabile in seguito all'interpretazione autentica dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018 con le seguenti determinazioni:
COMUNE DI PORCIA: n. 558/2021
COMUNE DI SAN QUIRINO: n. 1195/2021
COMUNE DI ZOPPOLA: n. 472/2021
rispetto alle quali sono stati assunti i pareri positivi degli organi di controllo.

- 2) Al fine di assicurare adeguata applicazione del presente CCDT, si precisa che per i Comuni di SAN QUIRINO e ZOPPOLA il budget teorico individuato per le PEO anno 2021 viene distribuito nel rispetto del limite del 50% degli aventi diritto al passaggio di ogni singola categoria professionale (A-B-C-D).

Per la delegazione trattante di parte pubblica:

PRESIDENTE: dott.ssa Paola Rover
(Segretario Comune di Porcia)



COMPONENTI: dott. Vincenzo Greco
(Segretario Comune di Zoppola)

dott. ssa Gennj Chiesura
(Segretario Comune di san Quirino)

Per la delegazione trattante di parte sindacale:

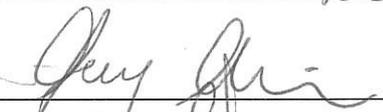
NOME E COGNOME E FIRMA DEL RAPPRESENTANTE SINDACALE

RSU COMUNE DI PORCIA

SONIA BATTISTELLA 

RSU COMUNE DI SAN QUIRINO

 DE LORENZI
CINZIA

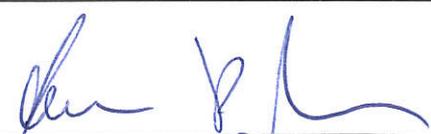
 Segretario Gennj
Chiesura

 CANTARUTTI ALESSANDRO

RSU COMUNE DI ZOPPOLA

ORGANIZZAZIONI SINDACALI

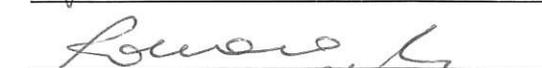
CGIL - FP



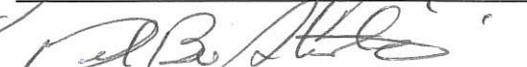
CISL FP F.V.G.



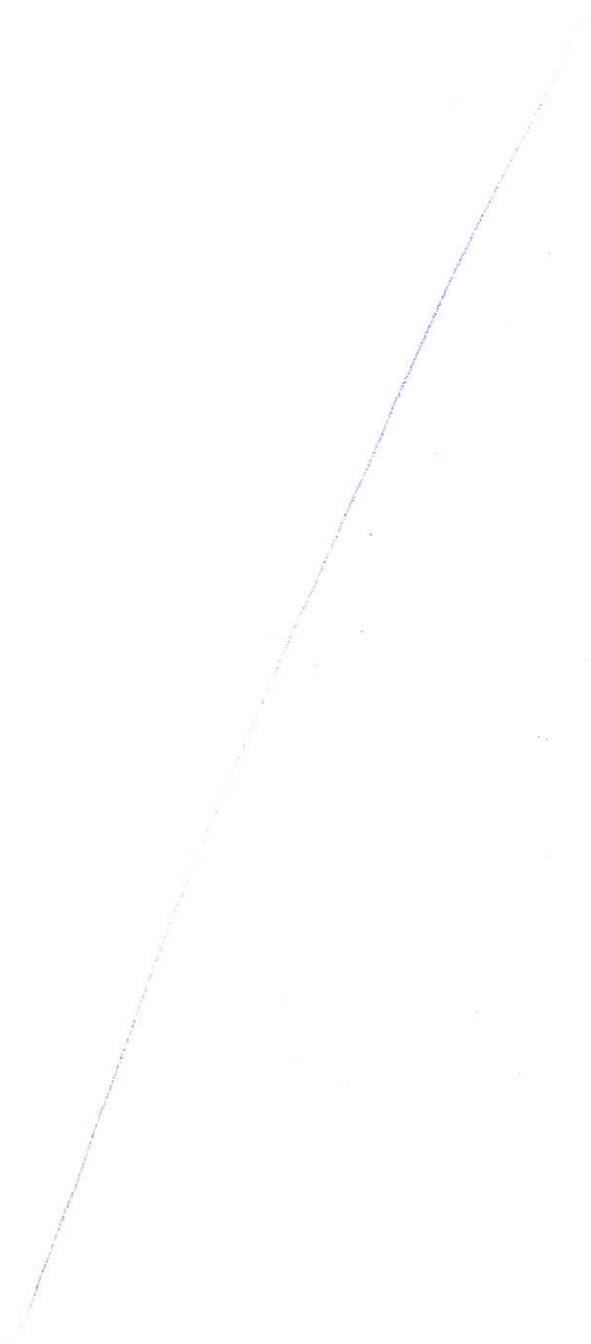
UIL -FPL



CISAL EE.LL FVG



1870



COMUNE DI PORCIA - ANNO 2021

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

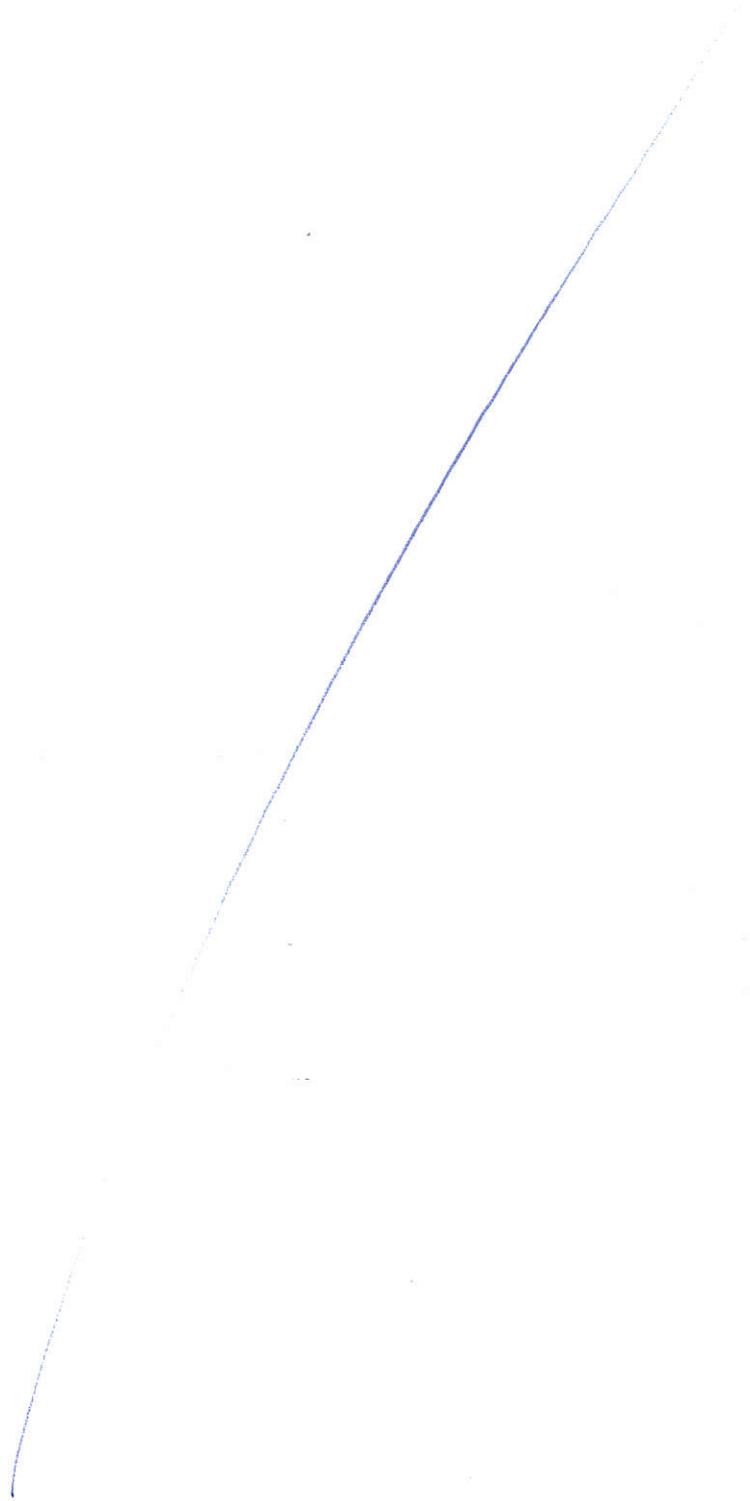
<u>Costituzione</u>	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio	126.639,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,asegni ad personam)	12.566,97
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	139.205,97
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio	50.396,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.) *	45.000,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	95.396,00
TOTALE	234.601,97
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI SPECIFICHE NORMATIVE	189.601,97

<u>Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO</u>	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (previsione)	65.000,00
Nuove progressioni anno 2021	30.000,00
	95.000,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	45.000,00
Performance	45.356,40
Progetti performanti*****	5.039,60
Resti destinazioni stabili (previsione)d a destinarsi a performance***	44.205,97
	139.601,97
TOTALE €	234.601,97
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI SPECIFICHE NORMATIVE	189.601,97

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2021
Indennità di turno	20.000,00 €
Indennità di reperibilità	8.568,64 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - risposo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	1.210,00 €
Indennità specifiche responsabilità - art.10 CCDT 23.12.2019****	4.200,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	7.900,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CCRL 2002)	8.200,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.200,00 €
Indennità servizio esterno	13.290,00 €
indennità di condizione di lavoro - art.12 CCDT 23.12.2019**	4.500,00 €
TOTALE	69.568,64 €
Lavoro straordinario	15.234,47
Totale risorse	84.803,11

DETTAGLIO VOCI	
*	incentivo funzioni tecniche, istat, elezioni si precisa che l'importo indicato è presunto e che potrebbe variare in seguito a eventi successivi. In ogni caso le risorse verranno liquidate in base alla normativa vigente di riferimento e ai regolamenti applicati
**	indennità disagio, rischio e maneggio valori
***	in applicazione dell'art.8 del CCDT 23.12.2019, le risorse stabili non utilizzate per le progressioni orizzontali (storiche e nuove) verrà distribuita in performance collettiva
****	l'importo indicato è soggetto all' applicazione dell'art. 4 comma 6 del CCCDT anno 2021
*****	l'importo sarà pari al 10% delle somme destinate alla parte variabile del fondo



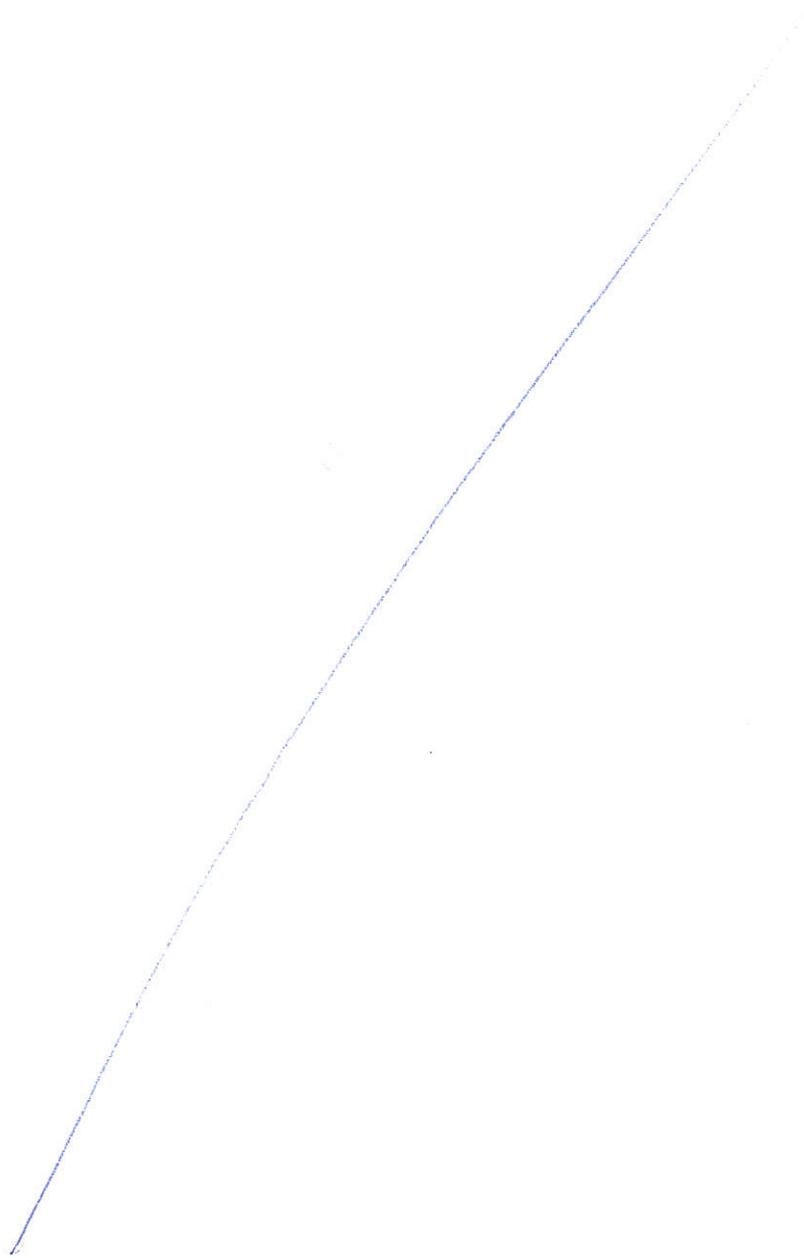
COMUNE DI SAN QUIRINO - ANNO 2021
 Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione		Utilizzo	
RISORSE STABILI		DESTINAZIONI STABILI	
Personale in servizio	33.466,00	Progressioni economiche x13 (previsione)	27.000,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	2.219,75	Nuove progressioni anno 2021	6.000,00
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)			
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	35.685,75		33.000,00
RISORSE VARIABILI		DESTINAZIONI VARIABILI	
Personale in servizio	14.064,00	Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)*	48.500,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)*	48.500,00	Performance	14.064,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00	Resti destinazioni stabili (previsione)da destinarsi a performance***	2.685,75
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00		
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	62.564,00		65.249,75
TOTALE	98.249,75	TOTALE	98.249,75
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI FUORI LIMITE FONDO	49.749,75	FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI FUORI LIMITE FONDO	49.749,75

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018) anno 2021

	2021
Indennità di qualifica cat. B	300,00 €
Indennità specifiche responsabilità - art. 10 CCDT 2019 ****	2.400,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	500,00 €
Indennità di condizione di lavoro ** - art. 12 CCDT 2019	3.828,00 €
Indennità servizio esterno polizia esterna	1.000,00 €
Totale risorse	8.028,00
Lavoro straordinario	11.601,79
Totale risorse	19.629,79

DETTAGLIO VOCI	
* incentivo funzioni tecniche, istat, elezioni, indennità ordine pubblico COVID-19 polizia locale si precisa che l'importo indicato è presunto e che potrebbe variare in seguito a eventi successivi. In ogni caso le risorse verranno liquidate in base alla normativa vigente di riferimento e ai regolamenti applicati	
** indennità disagio, rischio e maneggio valori	
*** in applicazione dell'art.8 del CCDT 23.12.2019, le risorse stabili non utilizzate per le progressioni orizzontali (storiche e nuove) verrà distribuita in performance collettiva	
**** l'importo è soggetto all'applicazione dell'art. 4 comma 6 del CCDT anno 2021	



COMUNE DI ZOPPOLA - ANNO 2021 -

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio	44.516,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	3.152,76
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	47.668,76
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio	20.510,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.) *	59.835,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	80.345,00
TOTALE	128.013,76
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI NORMATIVE SPECIFICHE	68.178,76

Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
DESTINAZIONI STABILI	
Progressioni economiche x13 (previsione)	35.000,00
Nuove progressioni anno 2021	6.000,00
	41.000,00
DESTINAZIONI VARIABILI	
Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.) *	59.835,00
Performance	20.510,00
Resti destinazioni stabili (previsione) da destinarsi a performance***	6.668,76
	87.013,76
TOTALE	128.013,76
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI NORMATIVE SPECIFICHE	68.178,76

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2021
Indennità di qualifica cat. B	486,88 €
Indennità specifiche responsabilità -art.10 CCDT 23.12.2019 ****	2.000,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	900,00 €
indennità di condizione di lavoro ** - art. 12 CCDT 23.12.2019	2.700,00 €
indennità di turno	5.600,00 €
indennità servizio esterno polizia locale	1.124,11 €
TOTALE	12.810,99 €
Lavoro straordinario	14.460,78
Totale risorse	27.271,77 €

DETTAGLIO VOCI	
*	incentivo funzioni tecniche, istat, elezioni, indennità ordine pubblico COVID-19 polizia locale si precisa che l'importo indicato è presunto e che potrebbe variare in seguito a eventi successivi. In ogni caso le risorse verranno liquidate in base alla normativa vigente di riferimento e ai regolamenti applicati
**	indennità disagio, rischio e maneggio valori
***	in applicazione dell'art. 8 del CCDT 23.12.2019, le risorse stabili non utilizzate per le progressioni orizzontali (storiche e nuove) verrà distribuita in performance collettiva
****	l'importo è soggetto all'applicazione dell'art. 4 comma 6 del CCDT anno 2021

COMUNE DI PORCIA

(Provincia di Pordenone)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

(articolo 40 comma 3 sexies, Decreto legislativo n.165/2001 e Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19.07.2012)

Contratto collettivo territoriale Porcia – Zoppola- San Quirino per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016 -2018." Economico 2021.

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 27.09.2021 Contratto
Periodo temporale di vigenza	01.01.2021 - 31.12.2021. Il CCDT sottoscritto in data 23.12.2019 disciplina gli aspetti giuridici con riferimento al triennio 2019-2020-2021. Il CCDT di cui alla presente relazione è relativo all'anno 2021.
Composizione della delegazione trattante	La composizione delle parti viene definita come segue nel protocollo di intesa, sottoscritto in data 30 ottobre 2019, tra gli Enti partecipanti alla contrattazione (Porcia, Zoppola e San Quirino) e le OO.SS firmatarie del CCRL 15.10.2018: Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti) art.3 del protocollo: Presidente: Paola Rover - Segretario Comune di Porcia Componente: Vincenzo Greco - Segretario Comune di Zoppola Gennj Chiesura - Segretario Comune di San Quirino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Art. 5 del protocollo: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, UGL, CISAL, Art. 6 del protocollo: RSU aziendali di ciascun ente aderente. Firmatarie della preintesa FP-CGIL, UIL FPL, CISAL EE.LL, RSU aziendali <i>(indicare le sigle firmatarie)</i>
Soggetti destinatari	Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<ul style="list-style-type: none">- Definizione istituti economico relativo all'indennità di servizio esterno per il personale di polizia Locale- Progressioni economiche anno 2021- Produttività e progetti performanti anno 2021 per il Comune di Porcia- Utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018 con riferimento anno 2021.
procedur ale e degli atti propede diciati	Intervento dell'Organo di controllo interno. di Allegazione della
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____

	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: <hr/> Per superare tali rilievi si è provveduto a
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con deliberazione giunta n.11 del 28.01.2021; È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il programma è stato approvato con deliberazione giunta n.48 del 31.03.2021 È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV/Nucleo di valutazione ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG)
Eventuali osservazioni =====		

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 della specifica materia

L'art. 38 del CCRL personale Comparto unico, area enti locali stipulato il 15.10.2018 demanda alla contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di Ente la regolazione, fra l'altro, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo, nonché dei criteri generali per l'attribuzione dei diversi istituti economici, intesi quale fissazione delle regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili.

In data 30 ottobre 2019 si procedeva alla sottoscrizione del "Protocollo di intesa fra Enti e OO.SS. firmatarie del CCRL 2016-2018 per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di livello territoriale", protocollo approvato a seguito dell'adesione alla contrattazione territoriale deliberata dai rispettivi organi di governo delle seguenti Amministrazioni:

- Comune di Porcia con deliberazione della Giunta comunale n. 176/2019
- Comune di San Quirino con deliberazione della Giunta comunale n. 108/2019

- Comune di Zoppola con deliberazione della Giunta comunale n. 76/2019

Con le citate deliberazioni giuntali e con la successiva sottoscrizione del protocollo, si procedeva alla costituzione della delegazione trattante di parte pubblica abilitata alle trattative in sede territoriale per l'Area Non Dirigenziale., costituita come segue:

Parte Pubblica

Presidente: Segretario Comune di Porcia
Componente: Segretario Comune di Zoppola
Segretario Comune di San Quirino

Si sottolinea come nel CCDT triennio 2019 -2021 siano state fissate le regole di carattere generale per ripartire le risorse finanziarie disponibili tra le diverse destinazioni possibili, definendo i criteri generali.

Il CCDT oggetto della presente relazione definisce – con riferimento all'anno 2021 - i valori economici di destinazione dei singoli istituti contrattuali, così come stabiliti nelle schede allegate per ogni singolo Ente.

Il CCDT oggetto della presente relazione ha definito i seguenti argomenti:

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 Quadro normativo e contrattuale

Art. 2 Campo di applicazione: Si applica a tutto il personale non dirigente, in servizio presso il Comune di Porcia, San Quirino e Zoppola con rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato, questi ultimo con un rapporto di lavoro presso l'ente di durata non inferiore a 6 mesi.

Art. 3 Contenuto:

- disciplina relativa all'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale anno 20201
- ripartizione risorse finanziarie disponibili fondo ex art. 32 CCRL 2016 -2018 con riferimento ai Comuni di Porcia San Quirino Zoppola
- progressioni orizzontali con decorrenza 01.01.2021

SPECIFICI COMPENSI AL PERSONALE DELLA POLIZIA LOCALE

Art. 4 Indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale

DESTINAZIONE FONDO PER LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DECENTRATA INTEGRATIVA

Art. 5 Progressioni economiche orizzontali (PEO)

Art. 6 Produttività

NORME FINALI

Art. 7 Norme finali

ALLEGATI: tabelle per ogni singola Amministrazione di costituzione e utilizzo del fondo e indennità anno 2021

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile n. 242 del 19.05.2021 e risulta costituito come segue:

- Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per un importo complessivo di euro 139.205,97 a cui si aggiunge un incremento annuale da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici da intendersi fuori limite per un importo complessivo di euro 45.000,00, per un totale complessivo pari ad euro 184.205,97;
- Risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio per un importo complessivo di euro 69.568,64 e fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo di euro 15.234,47.

E' necessario in tale sede precisare che:

- l'art. 32 comma 11 del sopra citato CCRL 2018 dispone che "tenuto conto della natura temporanea e sperimentale della disciplina di cui all'art. 12, comma 6 e seguenti della L.R. 37/2017, riferita in particolare al triennio 2018 -2020, l'incremento dell'ammontare delle risorse variabili a partire dal 2021 potrà essere

rideterminato qualora, per effetto di sopravvenute disposizioni normative, la suddetta disciplina non risultasse più applicabile”

- l' art. 12 L.R. 37/2017 che prevede che *“In relazione al processo di riforma ordinamentale del sistema delle autonomie locali comportante il superamento delle Province attuato dalla Regione Friuli Venezia Giulia e alla luce dei risparmi strutturali, complessivamente conseguiti, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale a seguito di detto processo, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, può essere incrementato, in via sperimentale per il periodo 1 gennaio 2018 - 31 dicembre 2020 e al fine di dare concreta attuazione al processo medesimo, di un importo complessivo, per ciascuna annualità, nel limite massimo del 50 per cento dei risparmi strutturali medesimi. Il presente comma è attuato, in ogni caso, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e contenimento della spesa della Regione e di quelli previsti dell'articolo 19, comma 1, lettera c), della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali), per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia.)*;
- sulla base di quanto premesso, non è stato possibile definire con la determinazione di impegno n. 242/2021 di costituzione del fondo delle risorse decentrate la parte variabile di questo;
- in data successiva alla sottoscrizione del presente CCDT, e precisamente in data 30 settembre c.a la delegazione trattante pubblica di Comparto per la contrattazione del personale non dirigente e le Organizzazioni sindacali rappresentative del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale hanno sottoscritto il contratto collettivo di comparto del personale non dirigente di interpretazione autentica dell'art. 32 comma 1 e comma 11 del CCRL 15.10.2018, con il quale si è provveduto a determinare l'importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili di cui all'art. 32 del CCRL 15.10.2018 a decorrere dal 1.1.2021;
- nella relazione tecnica illustrativa all'ipotesi di accordo di interpretazione autentica sopra richiamato si evidenzia che il rapporto fra il valore delle risorse variabili allocate nei fondi per l'annualità 2016 e il numero dei dipendenti del Comparto Unico del Friuli V.G con contratto a tempo indeterminato è pari a euro 585,83811, arrotondato a 586,00, importo questo da intendersi quali importo annuo per dipendente – risorse variabili da iscrivere nel fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa di ciascun Ente del Comparto
- in seguito a questo intervento contrattuale, l'Ente ha gli strumenti normativi per poter rivedere la costituzione del fondo delle risorse decentrate anno 2021 del Comune di Porcia, con particolare riferimento alla parte variabile dello stesso che viene di seguito sintetizzata come segue:

RISORSE VARIABILI				2021
Art. 32 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 1.172,00
	B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	16,00	€ 9.376,00
	C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	34,00	€ 19.924,00
	D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	25,00	€ 14.650,00
	PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	7,00	€ 4.102,00
	PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 1.172,00
	PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	0,00	€ 0,00
TOTALE DEI DIPENDENTI			86,00	€ 50.396,00

Con apposita determinazione del Responsabile, il fondo delle risorse decentrate viene integrato dell'importo sopra rappresentato.

Mentre per quanto concerne le risorse previste nel fondo per il salario accessorio di cui all'art. 6 e 7 del CCRL 15.10.2018 sono utilizzate per finanziare le diverse indennità come segue:

ISTITUTI CHE TROVANO FINANZIAMENTO NEL BILANCIO - ANNO 2021			
		2021	2016
Art. 32 comma 6 C.C.R.L. 2018	Indennità di turno	20.000,00	14.502,14
	Indennità di reperibilità	8.568,64	12.381,62
	Indennità di attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo	500,00	199,18
	Indennità di qualifica cat. B	1.210,00	513,78
	Indennità maneggio valori	-	1.623,94
	Indennità di rischio	-	1.872,76
	proventi codice della strada	-	7.000,00
	Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	7.900,00	4.828,98
	Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CCRL 2002)	8.200,00	6.932,66
	indennità di staff		1.877,16
	Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.200,00	1.450,00
	Indennità forme associative art. 48 CCRL 2006	-	2.386,42
	Indennità specifiche responsabilità	4.200,00	7.000,00
	progetti performanti	-	7.000,00
	indennità di condizione di lavoro (ex disagio, rischio,	4.500,00	
	servizio esterno polizia locale	13.290,00	
	Totale risorse	69.568,64	69.568,64

C) effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Il CCDT 23.12.2019, in quanto contratto di durata triennale 2019 -2021, risulta ancora in vigore.

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 e organizzativa

Le risorse collegate alla produttività verranno distribuite secondo al vigente disciplina in materia di meritocrazia vigente nell'Ente.

Come indicato nell'art. 24 del CCDT 2019, l'utilizzo delle risorse variabili avviene sulla base della performance attesa e conseguita in termini di efficienza ed efficacia, rappresentata attraverso l'esplicitazione degli obiettivi strategici, degli obiettivi gestionali intesi come obiettivi di sviluppo e target su indicatori e parametri della performance, nonché competenze e comportamenti organizzativi individuali, secondo i criteri previsti dal sistema di misurazione della prestazione vigente.

Una quota pari al 10% delle risorse variabili del fondo delle risorse decentrate viene destinata a favore di personale coinvolto in obiettivi innovativi e sfidanti definiti in appositi documenti della PA, precisando che tale somma verrà impegnata a favore di un numero di dipendenti non inferiore a 25 unità.

Gli obiettivi specifici che questi progetti dovranno perseguire dovranno essere improntati alle seguenti caratteristiche:

- privilegiare l'innovazione (proporre qualche cosa che attualmente non viene fatto o non è mai stato fatto);
- non essere recupero di arretrato e comunque non recupero di arretrato imputabile allo stesso ufficio e non rientrare nell'ambito dell'attività ordinaria;
- essere preferibilmente di natura interfunzionale e/o con caratteristiche di forte stagionalità;
- devono essere definiti all'interno del Piano della prestazione anno 2021, o avere chiaro riferimento nel DUP dell'Ente
- devono essere definiti all'interno del Piano della Prestazione anno 2021, o avere chiaro riferimento nel DUP dell'Ente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Il contratto decentrato prevede, all'art.5, dei requisiti per l'accesso alla selezione per l'attribuzione delle progressioni economiche, che vengono riservate ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e nell'ultima posizione economica acquisita, nel Comparto Friuli Venezia Giulia, di cui almeno 2 anni presso l'Ente che attiva la selezione, alla data di decorrenza delle nuove PEO.
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
- c) avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore all'80% della valutazione massima conseguibile (max 100 punti).

In applicazione dei principi individuati dalla Ragioneria Generale dello Stato e dalle diverse sezioni della Corte dei Conti, le progressioni orizzontali di cui al presente CCDT rispettano i seguenti parametri:

- *La decorrenza degli effetti giuridici ed economici delle progressioni coinciderà con il 01° gennaio dell'anno in cui sarà terminato il processo di selezione per le PEO, rispettando pertanto il divieto di irretroattività degli effetti delle progressioni, le quali pertanto avranno decorrenza dal 1.1.2021;*
- Riconoscimento della progressione in modo selettivo ad una quota limitata dei dipendenti, nel limite delle risorse della parte stabile del fondo effettivamente disponibili: il numero complessivo del personale che accederà alle nuove PEO non potrà superare il limite del 50% degli aventi diritto al passaggio (con arrotondamento per difetto), così come specificato dalla Ragioneria generale dello Stato, Funzione Pubblica e Aran.

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale, adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II

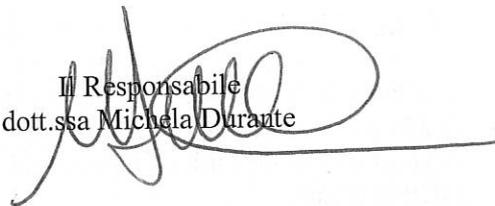
Le risorse destinate alla premialità sono utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi di performance indicati nel Piano della Prestazione integrato al PEG.

I relativi compensi sono liquidati a consuntivo solo se gli indicatori dimostrano che l'obiettivo sia stato effettivamente raggiunto e di conseguenza il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporta una riduzione del compenso da assegnare alla struttura/centro di costo.

Le quote di budget assoggettate a riduzione per effetto della non realizzazione o realizzazione parziale degli obiettivi, verificata in sede di accertamento finale secondo il sistema di misurazione della performance, costituiscono economie di bilancio e non vengono distribuite.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Il Responsabile
dott.ssa Michela Durante



COMUNE DI PORCIA

(Provincia di Pordenone)

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA AL CONTRATTO INTEGRATIVO

(articolo 40 comma 3 sexies, Decreto legislativo n.,165/2001 e Circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19.07.2012)

Contratto collettivo territoriale Porcia – Zoppola- San Quirino per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016 -2018.". Giuridico 2019 -2021. Economico 2021.

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per le risorse decentrate è stato costituito con determinazione del Responsabile n. 242 del 19.05.2021 e risulta costituito come segue:

- Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per un importo complessivo di euro 139.205,97 a cui si aggiunge un incremento annuale da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici (art. 32 comma 3 lett.a) per un importo complessivo di euro 45.000,00, per un totale complessivo pari ad euro 184.205,97.

Si precisa che con la sopra citata determinazione si è provveduto a determinare esclusivamente la parte del fondo relativa alle risorse stabili, per mancanza di disposizioni normative in merito alla costituzione della parte variabile dello stesso, disposizioni che sono state definite con il contratto di interpretazione autentica dell'art. 32 CCRL 15.10.2018 sottoscritto in data 30.09.2021 tra parte datoriale e parte sindacale.

Sulla base di questa interpretazione, l'importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili di cui all'art. 32 c.1 del CCRL 15.10.2018 è pari ad euro 586,00 e pertanto la parte variabile del fondo delle risorse decentrate anno 2021 risulta essere pari ad euro 586,00 x n.86 dipendenti al 31.12.2016 = euro 50.396,00.

La definizione di questa parte delle risorse variabili determina un ammontare complessivo del fondo pari ad euro 189.601,97 (parte stabile + parte variabile), oltre ad euro 45.000,00 per incrementi annuali da disposizioni normative per specifici trattamenti economici, per un importo complessivo pari ad euro 234.601,97.

- Risorse di bilancio destinate alle indennità del salario accessorio per un importo complessivo di euro 69.568,644 e fondo per il lavoro straordinario di importo complessivo di euro 15.234,47.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

In applicazione del CCRL 15.10.2018 le risorse stabili sono costituite secondo quanto indicato all'art. 32 comma 1 e integrazioni di cui all'art. 32 comma 3 lett. d) e comma 8, di seguito precisate per un ammontare complessivo pari ad euro 139.205,97, così suddiviso:

ART. 32 COMMA 1 RISORSE STABILI DETERMINATE IN BASE L ANUMERO DEI DIPENDENTI	EURO 126.639,00
ART. 32 COMMA 3 LETT.D) RIA ED EVENTUALI ASSEGNI AD PERSONAM PERSONALE CESSATO ANNO 2018	EURO 12.566,97
ART. 32 COMMA 8	EURO 0,00
ART. 32 COMMA 9 E 10	EURO 0,00

In modo particolare nella determinazione di costituzione sopra citata si precisa quanto segue:

Comma 3 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

Let. d) dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale in servizio, compresa la quota di 13 mensilità, l'importo confluisce stabilmente nel fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio in misura intera in ragione d'anno

Come specificato nella citata circolare regionale prot. 8933/2018, con il termine cessazioni di personale si intendono le casistiche di cui all'art. 31 del CCRL 2006 – superamento periodo di conservazione del posto per assenza per malattia, infortunio, malattia riconosciuta dipendente da cause di servizio, licenziamento con o senza preavviso, raggiungimento limite massimo di età e servizio, dimissioni del dipendente, risoluzione consensuale, decesso, dispensa dal servizio).

Il fondo della contrattazione decentrata anno 2021 viene integrato con riferimento alle cessazioni per dimissioni volontarie maturate nel corso dell'anno 2020.

Comma 8 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

Gli enti che a decorrere dal 1.1.2017 abbiano incrementato in maniera stabile le dotazioni organiche aumentano le risorse stabili del fondo, determinate ai sensi del presente articolo, per una quota calcolata applicando i parametri di cui al comma 1 al corrispondente ulteriore numero di unità.

Fattispecie non presente.

Comma 9 e 10 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

Ogni qualvolta si operi un trasferimento di personale, tra enti di Comparto, in attuazione dell'art. 31 del D.lgs 165/2001 e dell'art. 31 del D.lgs 165/2001 e L.R. 26/2014, l'ente cedente e quello cessionario, nella costituzione dei fondi, rispettivamente riducono e incrementano una quota di risorse stabili e variabili.

Fattispecie non presente.

Sezione II – Risorse variabili

In applicazione del CCRL 15.10.2018 le risorse variabili sono costituite secondo quanto indicato:

- all'art. 32 comma 1
- all'art. 32 comma 3 lett. a) per un incremento annuale pari ad euro 45.000,00 per disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici.

Si precisa che con determinazione di impegno n.242/2021 si è provveduto a determinare esclusivamente la parte del fondo relativa alle risorse stabili, per mancanza di disposizioni normative in merito alla costituzione della parte variabile dello stesso, disposizioni che sono state definite con il contratto di interpretazione autentica dell'art. 32 CCRL 15.10.2018 sottoscritto in data 30.09.2021 tra parte datoriale e parte sindacale.

Sulla base di questa interpretazione, l'importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili di cui all'art. 32 c.1 del CCRL 15.10.2018 è pari ad euro 586,00 e pertanto, in applicazione di tale disposizione, la parte variabile del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2021 risulta essere pari ad euro 586,00 x n.86 dipendenti al 31.12.2016 = euro 50.396,00. Questa integrazione viene recepita con apposita e successiva determinazione di integrazione del fondo delle risorse decentrate anno 2021.

Ne consegue che la parte variabile del fondo sia costituita come segue:

ART. 32 COMMA 1 RISORSE VARIABILI DETERMinate IN FUNZIONE DEL NUMERO DEI DIPENDENTI (euro.586,00* n.86)	EURO 50.396,00
ART. 32 RISORSE FUORI LIMITE (Funzioni tecniche, istat, elezioni, ecc...)	EURO 45.000,00

In modo particolare nella determinazione di costituzione sopra citata si precisa quanto segue:

Comma 3 dell'art. 32 del CCRL 15.10.2018

Let. a) dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale, da utilizzarsi secondo quanto previsti dalle medesime disposizioni

Nel fondo vengono evidenziate le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, oltre allo straordinario elettorale e incentivi istat (somme – con riferimento alle ultime due voci - rimborsate provenienti da Regione e Ministero)

Let. b) dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance, che rientrano nella disponibilità delle risorse variabili, indipendentemente dalla loro provenienza

Con riferimento a tale fattispecie, l'Ente non dispone alcun incremento.

Let. c) limitatamente alle risorse variabili per una quota determinata ai sensi del comma 1 e relativa tabella, in proporzione alle unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato di durata pari ad almeno sei mesi.

Con riferimento a tale fattispecie, l'Ente non dispone alcun incremento.

Indennità

Il fondo destinato alle indennità (quali a titolo esemplificativo turno, reperibilità, maneggio valori, rischio, particolari responsabilità, ecc...) non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% purchè:

- nei bilanci sussistano le risorse
- nel rispetto dei limiti del salario accessorio fissati dalla normativa vigente
- qualora sussistano situazioni eccezionali di necessità correlate a nuove esigenze di servizio o ad una nuova distribuzione dello stesso sul territorio (secondo quanto specificato dalla Corte dei Conti in sede di certificazione di contratto)

L'importo annuo destinato al finanziamento di tale voci accessorie per l'anno 2016 ammonta ad euro 69.568,64. Lo stanziamento anno 2021 è stimato di pari importo ad euro 69.568,64, senza alcuna forma di integrazione.

Straordinario

Il lavoro straordinario per l'anno 2021 è stato determinato nell'importo di euro 15.234,47, rispettando il limite anno 1998 come prevede il CCRL.

Si precisa che con riferimento alla parte variabile del fondo nella certificazione all'accordo relativo al "triennio normativo ed economico 2016 -2018" del personale non dirigente del comparto unico regionale, la Corte dei Conti Sez. Friuli Venezia Giulia veniva a specificare che "anche le risorse aggiuntive di cui alla LR 37/2017, destinate esclusivamente alla parte variabile del trattamento accessorio dalla delibera G.R. 751/2018, siano strettamente correlate a progetti di effettiva riorganizzazione del servizio sul territorio in un'ottica di investimento in termini di efficienza, rilevabile in termini oggettivi e controllabile sul piano degli esiti" : il Comune di Porcia - con la deliberazione giunta n. 115 del 02.08.2021 relativa alle linee di indirizzo alla delegazione trattante di parte pubblica – specificava quanto segue:

"il Comune di Porcia è ente capofila per la gestione associata di servizi quali: Centrale Unica di Committenza, Gestione del Personale, Polizia Locale, così come risulta dalle seguenti deliberazione di Consiglio:

- *deliberazione di consiglio n.23/2019 relativa all'approvazione dello schema di convenzione per la gestione associata delle acquisizioni di beni, servizi e lavori in attuazione di accordo tra comuni non capoluogo ai sensi dell'art. 37 comma 4 del D.Lgs 50/2016,*
- *deliberazione di consiglio n.24/29019 relativa all'approvazione dello schema di convezione per la gestione associata, tramite Ufficio Comune, del servizio di gestione del personale;*
- *deliberazione di consiglio n.25/2019 di approvazione dello schema di convenzione per lo svolgimento delle funzioni di polizia locale in forma associata.:2*

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

La L.R. n. 20 del 06.11.2020 ha modificato le disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla L.R. 17.07.2015 n.18 ed in particolare l'art. 19 che prevede che gli Enti locali siano tenuti ad assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi del nuovo art. 22 della L.R. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa del personale: di conseguenza, come precisato anche dalla Direzione centrale autonomie locali, Funzioni Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'immigrazione con pec prot. 38197/2020, non risulta più applicabile in Friuli Venezia Giulia il limite al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, mentre permangono:

- il limite contrattuali del fondo straordinario ex art. 17 comma 8 del CCRL 2000-2001
- il limite del fondo destinato alle indennità ex art. 32 comma 7 del CCRL 2016 -2018 .

Di conseguenza il fondo delle risorse decentrate per l'anno 2021 non sconta alcuna forma di decurtazione.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Si veda di seguito il prospetto di costituzione approvato con determinazione del Responsabile n. 242 del 19.05.2021 e integrazione della parte variabile del fondo secondo quanto previsto dall'interpretazione autentica art. 32 comma 1 e 11 CCRL 15.10.2018:

RISORSE STABILI				
Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016 (Conto annuale)			N.	COSTO COMPLESSIVO
Art. 32 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 1.834,00
	B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	16,00	€ 16.256,00
	C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	34,00	€ 40.018,00
	D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	25,00	€ 56.775,00
	PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	7,00	€ 7.868,00
	PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 3.888,00
	PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	0,00	€ 0,00
SUB TOTALE			86,00	€ 126.639,00
Art. 32 comma 3 lett. d)		Ria e assegno ad personam personale cessato 2017		€ 750,88
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2017		€ 1.200,16
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018		€ 976,43
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018		€ 1.006,72
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018		€ 719,03
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018		€ 976,43
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018		€ 796,90
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2018		€ 754,91
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2019		€ 1.241,63
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2019		€ 859,04
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2019		€ 493,22
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2019		€ 976,43
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2020		€ 1.006,72
		Ria e assegno ad personam personale cessato 2020		€ 808,47
TOTALE RIA, MATURATO ECONOMICO- AD PERSONAM NON PIU' CORRISPOSTI AL PERSONALE IN SERVIZIO (dal 1.1.2017)				€ 12.566,97
Art. 32 comma 8	N°	CATEGORIA	importo individuale	
		A	917,00	€ 0,00
		B	1.016,00	€ 0,00
		C	1.177,00	€ 0,00
		D	2.271,00	€ 0,00
		PLA	1.124,00	€ 0,00
		PLB	1.944,00	€ 0,00
TOTALE INCREMENTO IN MANIERA STABILE DELLA DOTAZIONE ORGANICA				€ 0,00
Art. 32 comma 9 e 10	N°	CATEGORIA		
		A	917,00	€ 0,00
		B	1.016,00	€ 0,00
		C	1.177,00	€ 0,00
		D	2.271,00	€ 0,00
		PLA	1.124,00	€ 0,00
		PLB	1.944,00	€ 0,00
TOTALE TRASFERIMENTO PERSONALE IN ATTUAZIONE ART. 31 DEL D.LGS 165/2001				€ 0,00
TOTALE RISORSE STABILI ANNO 2021				€ 139.205,97

ART. 32 CCRL 15/10/2018

Art. 32 CCRL 15/10/2018	RISORSE VARIABILI		n.	2021	
	Art. 32 comma 1	A	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 1.172,00
		B	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	16,00	€ 9.376,00
		C	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	34,00	€ 19.924,00
		D	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	25,00	€ 14.650,00
		PLA	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	7,00	€ 4.102,00
		PLB	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	2,00	€ 1.172,00
		PLC	Personale a tempo indeterminato al 31/12/2016	0,00	€ 0,00
	TOTALE DEI DIPENDENTI		86,00	€ 50.396,00	
	Art. 32 comma 3 lett. b)	Economie accertate anni precedenti al netto delle decurtazioni per mancato raggiungimento obiettivi		€ 0,00	
Art. 32 comma 3 lett. c)	Incremento ris. variabili per personale a tempo determinato con durata almeno di 6 mesi		€ 0,00		
Art. 32 commi 9 e 10	Incremento o decremento delle risorse variabili		€ 0,00		
TOTALE RISORSE VARIABILI			€ 50.396,00		

FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI NORMATIVE SPECIFICHE	€ 189.601,97
--	---------------------

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Art. 1 comma 3 - CCRL 2018	Incrementi annuali da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici		2021	
	Art. 32 comma 3 lett. a)	Incentivo funzioni tecniche		€ 20.000,00
		Indagini ISTAT		€ 5.000,00
		Trasferimenti dal Ministero / Regione per elezioni		€ 20.000,00
TOTALE INCREMENTI ANNUALI			€ 45.000,00	

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

COMUNE DI PORCIA - ANNO 2021

Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa (art. 32 CCRL 2018)

Costituzione		Utilizzo - DATI A PREVISIONE DA DEFINIRE A CONSUNTIVO	
RISORSE STABILI		DESTINAZIONI STABILI	
Personale in servizio	126.639,00	Progressioni economiche x13 (previsione)	65.000,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,assegni ad personam)	12.566,97	Nuove progressioni anno 2021	30.000,00
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)			
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	139.205,97		95.000,00
RISORSE VARIABILI		DESTINAZIONI VARIABILI	
Personale in servizio	50.396,00	Utilizzi di cui alla lett. a) (disposiz. norm.che prevedono specifici trattam. econ.)	45.000,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.) *	45.000,00	Performance	45.356,40
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00	Progetti performanti*****	5.039,60
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00	Resti destinazioni stabili (previsione)***	44.205,97
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00		
	95.396,00		139.601,97
TOTALE	234.601,97	TOTALE €	234.601,97
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI SPECIFICHE NORMATIVE	189.601,97	FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI SPECIFICHE NORMATIVE	189.601,97

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2021
Indennità di turno	20.000,00 €
Indennità di reperibilità	8.568,64 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	1.210,00 €
Indennità specifiche responsabilità - art.10 CCDT 23.12.2019****	4.200,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	7.900,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CCRL	8.200,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.200,00 €
Indennità servizio esterno	13.290,00 €
Indennità di condizione di lavoro - art.12 CCDT 23.12.2019**	4.500,00 €
TOTALE	69.568,64 €
Lavoro straordinario	15.234,47
Totale risorse	84.803,11

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Le risorse stabili, pari a 139.205,97, vanno a finanziare le progressioni già attribuite per un importo annuale di euro 65.000,00. La parte stabile permette di coprire totalmente le progressioni già attribuite alla data odierna.

Con l'accordo di cui al presente CCDT vengono previste ulteriori risorse pari ad euro 30.000,00 per finanziare nuove progressioni orizzontali, per un importo complessivo pari ad euro 95.000,00, che trova copertura integrare nella parte stabile del fondo delle risorse decentrate.

Le risorse stabili non utilizzate e disponibili vengono utilizzate per finanziare la produttività e il miglioramento dei servizi, come stabilito nel CCDT 23.12.2019.

Le risorse variabili vanno a finanziare produttività e miglioramento dei servizi, mentre una quota pari al 10% di queste andrà a finanziare progetti performanti, le cui caratteristiche sono definite dall'accordo di ente.

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

<u>Costituzione</u>	
RISORSE STABILI	
Personale in servizio	126.639,00
Incrementi lett. d) (RIA, matur.econ.in godim.,asegni ad personam)	12.566,97
Incrementi comma 8 (incrementi stabili dotazioni organiche)	
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	139.205,97
RISORSE VARIABILI	
Personale in servizio	50.396,00
Incrementi lett. a) (specifici trattam. econom.)*	45.000,00
Incrementi lett. b) (economie fondo anno preced.)	0,00
Incrementi lett. c) (personale a T.D. con durata contratto >= 6 mesi)	0,00
Trasferimenti c.9-10 (trasf. pers. ex art.31 D.lgs.165/01 e L.R.26/14)	0,00
	95.396,00
TOTALE	234.601,97
FONDO AL NETTO DEGLI INCREMENTI PER DISPOSIZIONI SPECIFICHE NORMATIVE	189.601,97

Indennità/Compensi finanziati a Bilancio (art. 32 c. 6-7 CCRL 2018)

	2021
Indennità di turno	20.000,00 €
Indennità di reperibilità	8.568,64 €
Indennità di attività prestata in giorno festivo - rispo compensativo	500,00 €
Indennità di qualifica cat. B	1.210,00 €
Indennità specifiche responsabilità - art.10 CCDT 23.12.2019****	4.200,00 €
Indennità personale educativo per anno scolastico (art.72 c.7 CCRL 2002)	7.900,00 €
Indennità Personale area scolastica educativa (art. 37 c.1 lett.c) e d) CCNL 6.7.1995 - art.79 CCRL	8.200,00 €
Indennità di responsabilità legate alla qualifica (anagrafe, stato civile, prot. Civile ecc)	1.200,00 €
Indennità servizio esterno	13.290,00 €
indennità di condizione di lavoro - art.12 CCDT 23.12.2019**	4.500,00 €
TOTALE	69.568,64 €
Lavoro straordinario	15.234,47
Totale risorse	84.803,11

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Art. 1 comma 3 - CCRL 2018	Incrementi annuali da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici			2021
	Art. 32 comma 3 lett. a)		Incentivo funzioni tecniche	€ 20.000,00
		Indagini IS TAT	€ 5.000,00	
		Trasferimenti dal Ministero / Regione per elezioni	€ 20.000,00	
TOTALE INCREMENTI ANNUALI				€ 45.000,00

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a) attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Le risorse stabili ammontano a € 139.205,97; le destinazioni di utilizzo consolidato aventi natura certa e continuativa quali progressioni orizzontali, ammontano presubilmente a € 65.000,00, oltre € 30.000,00 per le nuove progressioni economiche. Pertanto le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.

b) attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

Le risorse complessivamente definite destinate a produttività sono assegnate alle singole strutture dell'Ente, per essere gestite dai singoli responsabili. In tal modo viene indirizzato e coordinato l'assetto organizzativo dell'Ente e la connessa attività, al fine di conseguire risultati attraverso la realizzazione di progetti e obiettivi predeterminati.

La mancata definizione degli obiettivi specifici della programmazione operativa non consente l'attribuzione degli incentivi legati alla produttività. Il sistema prevede che il mancato raggiungimento dei livelli di performance attesi comporti una riduzione del compenso.

c) attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Il contratto decentrato prevede, all'art.5, i requisiti per l'accesso alla selezione per l'attribuzione delle Progressioni economiche, che vengono riservate ai dipendenti a tempo indeterminato in servizio alla data del 1° gennaio dell'anno di decorrenza delle stesse progressioni orizzontali, che al 31 dicembre dell'anno precedente, risultino in possesso dei seguenti requisiti:

- a) aver maturato almeno quattro anni di anzianità nella medesima categoria e nell'ultima posizione economica acquisita, nel Comparto Friuli Venezia Giulia, di cui almeno 2 anni presso l'Ente che attiva la selezione, alla data di decorrenza delle nuove PEO.
- b) non aver ricevuto, nel biennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari definitive, ad esclusione del richiamo verbale. Nel caso di sanzioni disciplinari non definitive (intendendosi per tali quelle per le quali è già stato proposto ricorso ma non vi è stato il passaggio in giudicato) ad esclusione del richiamo verbale, l'attribuzione della PEO è sospesa sino all'esito definitivo. Ove venga meno tale elemento ostativo, la PEO viene attribuita garantendo la medesima decorrenza economica prevista per gli altri beneficiari.
- c) avere ottenuto nella scheda di valutazione della prestazione individuale (in vigore a quel momento presso l'ente) un punteggio non inferiore all'80% della valutazione massima conseguibile.

Modulo III - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative alle risorse decentrate sono trovano copertura nel macroaggregato 1 del Bilancio di Previsione 2021-2023, incluse le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, lo straordinario elettorale e gli incentivi ISTAT indennità queste che trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio

Sezione II – Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno 2016

La L.R. n. 20 del 06.11.2020 ha modificato le disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla L.R. 17.07.2015 n.18 ed in particolare l'art. 19 che prevede che gli Enti locali siano tenuti ad assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi del nuovo art. 22 della L.R. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa del personale: di conseguenza, come precisato anche dalla Direzione centrale autonomie locali, Funzioni Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'immigrazione con pec prot. 38197/2020, non risulta più applicabile in Friuli Venezia Giulia il limite al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, mentre permangono:

- il limite contrattuali del fondo straordinario ex art. 17 comma 8 del CCRL 2000-2001
- il limite del fondo destinato alle indennità ex art. 32 comma 7 del CCRL 2016 -2018 .

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Tutte le somme relative alle risorse decentrate sono imputate come segue:

CAP	impegno di spesa	IMPORTO IMPEGNATO
206	231	1.260,00
221	234	5.952,00
434	237	2.350,00
839	244	5.000,00
894	251	4.600,00
902	256	1.941,00
1463	261	6.400,00
2117	264	4.500,00
2154	267	5.026,00
3349	270	7.500,00
3709	273	1.251,00
4119	274	4.300,00
6102	280	3.800,00
6898	285	4.400,00
8910	215	80.925,97
TOTALE PARTE STABILE		139.205,97
8910	214	50.396,00
TOTALE PARTE VARIABILE		50.396,00
TOTALE FONDO		189.601,97

CAP	impegno di spesa	IMPORTO IMPEGNATO
6103	281	7.900,00
8915		61.668,64
TOTALE		69.568,64

Modulo IV – compatibilità economico finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione 4.1 Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa el Fondo nella fase programmatica della gestione.

Tutte le somme relative alle risorse decentrate sono trovano copertura nel macroaggregato 1 del Bilancio di Previsione 2021 - 2023, incluse le somme destinate agli incentivi per le funzioni tecniche, lo straordinario elettorale e gli incentivi ISTAT che trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio.

In modo analogo, gli oneri riflessi e l'IRAP trovano copertura negli appositi capitoli di bilancio.

Sezione 4.2 – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

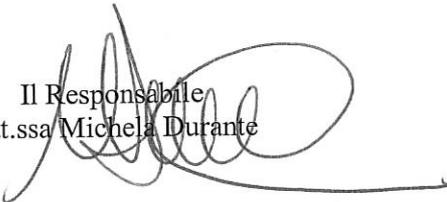
La L.R. n. 20 del 06.11.2020 ha modificato le disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla L.R. 17.07.2015 n.18 ed in particolare l'art. 19 che prevede che gli Enti locali siano tenuti ad assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi del nuovo art. 22 della L.R. 18/2015, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa del personale: di conseguenza, come precisato anche dalla Direzione centrale autonomie locali, Funzioni Pubblica, Sicurezza e Politiche dell'immigrazione con pec prot. 38197/2020, non risulta più applicabile in Friuli Venezia Giulia il limite al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, mentre permangono:

- il limite contrattuali del fondo straordinario ex art. 17 comma 8 del CCRL 2000-2001
- il limite del fondo destinato alle indennità ex art. 32 comma 7 del CCRL 2016 -2018 .

Sezione 4.3 – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Si veda Modulo III- sezione IIII.

Il Responsabile
dott.ssa Michela Durante



COMUNE DI PORCIA
Collegio dei Revisori dei conti

Parere sulla Preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale per il personale non dirigente per il Comune di Porcia - anno 2021

Il Collegio dei Revisori dei conti del Comune di Porcia,

visto

- § l'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 recante "Funzioni dell'organo di revisione";
- § l'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 che attribuisce all'Organo di Revisione il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori;
- § l'art. 40 del D.Lgs. 165/2001 che prescrive che le amministrazioni pubbliche non possono sottoscrivere in sede decentrata accordi integrativi in contrasto con vincoli risultanti dai contratti collettivi o che comportino oneri non previsti negli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione;
- § la L.R. 18/2016 recante disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale;
- § l'art. 19 della L.R. 18/2015, come modificato dall'art. 6 della L.R. n. 20 del 06.11.2020, che prevede tra gli obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli V.G. che gli enti debbano assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'art. 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;
- § l'art. 22 della L.R. 18/2015, il cui testo novellato dispone che gli enti locali della Regione Friuli V.G. devono assicurare la sostenibilità della spesa complessiva di personale mantenendola entro un valore soglia attualmente stabilito dalla delibera della Giunta Regionale n. 1885 del 14.12.2020;
- § l'art. 2, comma 2-ter della L.R. 18/2015 che dispone, come confermato dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 273 del 03.12.2020, che i vincoli previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione Friuli V.G., ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati;

considerato

- § che pertanto l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto Unico della Regione Friuli V.G. non è soggetto al limite del corrispondente importo del 2016 stabilito dall'art. 23 del D.Lgs. 75/2017, non essendone il relativo disposto richiamato dalle norme regionali;
- § che permangono:
 - il limite contrattuale del fondo per la copertura del lavoro straordinario ex art. 17 comma 8 del CCRL 2000-2001;
 - il limite ex art. 32 comma 7 del fondo destinato alle indennità di cui al comma 6 dello stesso articolo 32;

esaminato

- § il protocollo di preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo territoriale sottoscritto in

data 27.09.2021 tra la parte pubblica e le organizzazioni sindacali;

- § il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro inerente il Comparto Unico della Regione Friuli V.G. per il triennio normativo ed economico 2016-2018 sottoscritto in data 15.10.2018, attualmente ancora in vigore ex art. 2 del medesimo in quanto non rinnovato;

visto

- § la determinazione del Responsabile del Servizio organizzazione e gestione risorse umane dell'ente n. 558/2021 del 03.11.2021 di integrazione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa ex art. 32 CCRL 15.10.2018 per l'anno 2021;
- § la "Relazione illustrativa" e la "Relazione tecnico-finanziaria" al contratto integrativo (Contratto collettivo territoriale Porcia - Zoppola - San Quirino per l'utilizzo del fondo di cui all'art. 32 del CCRL 2016-2018. Giuridico 2019-2021. Economico 2021) predisposta dal Responsabile del Servizio organizzazione e gestione risorse umane dell'ente;
- § la Circolare n. 25 del 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze recante gli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi previsti dall'art. 40 del D.Lgs. 165/2001;

richiamato

- § l'accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11 del CCRL 15.10.2018, sottoscritto in data 30.09.2021 con il quale, nelle more della conclusione delle trattative per il rinnovo del CCRL del personale non dirigente del Comparto Unico per il triennio 2019/2021 ed al fine di consentire agli enti la costituzione del fondo per l'anno 2021, è stato definito l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'art. 32, comma 1, del CCRL 15.10.2018 nella misura di euro 586,00 a decorrere dal 01.01.2021;
- § la Deliberazione della Corte dei Conti del Friuli V.G. n. FVG/39/2020/CCR del 21.09.2021 che ha reso certificazione positiva alla preintesa relativa all'interpretazione autentica dell'art. 32, c. 1 e c. 11 del CCRL 15.10.2018, oggetto della delibera della Giunta Regionale n. 1291 del 20.08.2021;
- § la circolare della Direzione Centrale Autonomie Locali della Regione Friuli V.G. prot. n. 24287 del 01.10.2021 che conferma l'importo annuo per dipendente delle risorse variabili di cui all'art. 32 comma 1 del CCRL 15.10.2018 a decorrere dal 01.01.2021 in euro 586,00;
- § il parere del Collegio dei Revisori sulla costituzione del Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa dell'anno 2021 emesso in data 02.11.2021;

dato atto

- § che il protocollo di preintesa sottoscritto in data 27.09.2021 tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella di parte sindacale regolamenta, con riferimento all'anno 2021:
- la disciplina dell'indennità di servizio esterno per il personale della polizia locale (art. 26 CCRL 15.10.2018);
 - la ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione collettiva decentrata integrativa tra le diverse modalità di utilizzo;
 - i criteri per l'attribuzione delle misure dei premi correlati alla performance;
 - i criteri per la definizione delle procedure per le progressioni economiche;

verificato

- § che la contrattazione rientra nei limiti previsti dal fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa per l'anno 2021;
- § che le indennità del salario accessorio ex art. 32 comma 6 del CCRL 15.10.2018 sono state assunte in euro 69.568,64 nel rispetto del limite dell'importo stanziato nell'anno 2016, come stabilito dal successivo comma 7 dell'art. 32;
- § che il fondo per la copertura del lavoro straordinario è stato assunto in euro 15.234,47 nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 17 comma 8 del CCRL 2000-2001;
- § che le spese sopra riportate trovano copertura finanziaria negli stanziamenti del bilancio di previsione per l'anno 2021;

§ che la spesa di personale per l'anno 2021 rientra nei limiti previsti dall'art. 22 della L.R. 18/2015;

attesta

ai sensi degli artt. 40 e 40-bis del D.Lgs. 165/2001:

§ che la Preintesa sul Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Territoriale per il personale non dirigente per il Comune di Porcia per l'anno 2021 sottoscritta in data 27.09.2021 riguarda materie di competenza della contrattazione decentrata integrativa del personale;

§ la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa territoriale sottoscritta in data 27.09.2021 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge.

Porcia, 04 novembre 2021

Il Collegio dei Revisori

dott. Roberto Minardi – Presidente

dott. Luciano Deganis – componente

dott.ssa Isabella Antonia Santini – componente

Documento sottoscritto con firma digitale ai sensi artt. 20 e 21 D.Lgs. 82/2005