

COMUNE DI BORDANO

Relazione illustrativa al contratto collettivo decentrato integrativo di ripartizione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2024

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	17/10/2024 PREINTESA
Periodo temporale di vigenza	01/01/2024 – 31/12/2024
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <ul style="list-style-type: none">• Gambino dott. Nicola (Segretario comunale del Comune di Tarvisio), in qualità di Presidente;• Valent dott. Giorgio (Direttore delle Comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale e Comunità di montagna del gemonese)• Prosperini dott.ssa Manuela (ex Segretario comunale del Comune di Gemona del Friuli, di Artegna e della Comunità di Montagna del gemonese), in qualità di componente esperto;• Collavizza dott.ssa Cristina (Responsabile del Servizio Associato del Personale dei Comuni di Gemona del Friuli (capofila) – Artegna – Bordano – Montenars – Tarvisio – Trasaghis – Dogna – Malborghetto Valbruna – Pontebba - Resiutta e CdM del Gemonese e CdM Canal del Ferro e Val Canale), in qualità di componente che interviene con esclusione di quanto di diretto interesse; <p>ai sensi dell'art. 3 della convenzione per la gestione del Servizio Personale la delegazione trattante è nominata con Delibera Giunta comune di Gemona del Friuli n. 77 del 11/06/2024 ratificata dal Comune di Trasaghis con deliberazione giuntale n. 81 del 16/10/2024)</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):</p> <p>Presenti:</p> <p>CGILFP Federico Fortin Vanessa Spanò</p> <p>CISL Giovanni Di Matola Laura Degano (dirigente sindacale)</p> <p>CISAL Beppino Fabris</p> <p>UILFP Matteo Scatton V.C.</p> <p>RSU degli Enti</p>

	<p>Presenti:</p> <p>Gabriele Canci (Gemona del Friuli) Francesco Franz (Gemona del Friuli) Buzzi Giancarlo V.C. (Tarvisio) Moschitz Riccardo V.C. (Tarvisio) Missoni Daniele (CdM CFVC) Toniutti Enrico (CdM CFVC) Vuerich Patrizia V.C. (CdM CFVC)</p>
--	---

	<p>A seguito della richiesta di data 31/01/2024 si sono tenuti tavoli separati. La UIL, è stata convocata a seguire al termine del primo incontro</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie della pre-intesa del 17/10/2024 (elenco sigle):</p> <p>CGILFP</p> <p>Le OO.SS. di seguito riportate si riservano la sottoscrizione della pre-intesa dopo aver conosciuto l'incidenza delle spese di personale sulle entrate dei singoli enti</p> <p>CISL</p> <p>CISAL EELL FVG</p> <p>UIL</p>	
Soggetti destinatari	<p>Personale dipendente non dirigente Comune di Artegna, Bordano, Gemona del Friuli, Montenars, Trasaghis, Comunità di Montagna del Gemonese;</p>	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Accordo stralcio giuridico ed economico per l'anno 2024</p> <p>Utilizzo risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività anno 2024 (art. 21 del CCRL 01.08.2002 come modificato dall'art. 30 del CCRL 26/11/2004)</p>	
<p>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Parere del Revisore sulla Costituzione del Fondo dott. Giuliano Castenetto di data 10/09/2024</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la</p>	<p>Il Piano della performance, previsto dall'art. 3 del D.Lgs. 150/2009 e dagli artt. dal 38 al 42 della L.R. FVG n.18/2016 e s.m.i, è stato adottato con i seguenti atti:</p> <p>delibera di Consiglio Comunale n. 61 del 30/12/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026</p> <p>deliberazione di Giunta n. 19 del 30/04/2024 è stato adottato il</p>

sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	PIAO 2024-2026 contenenti i seguenti piani: <ul style="list-style-type: none"> • Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2024-2026 previsto dall'art. 10 del d.lgs. 33/2013; • Valore pubblico, Performance e anticorruzione Piano Triennale Fabbisogno del Personale
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 10 del d.lgs. 33/2013 (sezione Amministrazione Trasparente del sito del Comune di Bordano) L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti informazioni: <ul style="list-style-type: none"> - l'ammontare complessivo dei premi collegati alla performance effettivamente distribuiti; - il grado di differenziazione nell'utilizzo della premialità sia per i dirigenti sia per i dipendenti; - i nominativi ed i curricula dei componenti degli Organismi indipendenti di valutazione; - i curricula dei dirigenti e dei titolari di posizioni organizzative, redatti in conformità al vigente modello europeo; - le retribuzioni dei dirigenti, con specifica evidenza sulle componenti variabili della retribuzione e delle componenti legate alla valutazione di risultato; - gli incarichi, retribuiti e non retribuiti, conferiti ai dipendenti pubblici e a soggetti privati
	Per l'anno 2023 non è stato adottato il PIAO e non è stato adottato il Piano della Performance
Eventuali osservazioni: A seguito della Convenzione per la costituzione dell'Ufficio Associato del Personale tra i Comuni di Gemona del Friuli (capofila), Arterga, Bordano, Montenars, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese, alla quale hanno aderito anche il Comune di Tarvisio dal 01/01/2023, la Comunità di Montagna Canal Del Ferro e Val Canale con i comuni di dogna, Malborghetto-Valbruna, Pontebba e Resiutta dal 01/01/2024 è stata fatta la contrattazione di territorio unica per tutti gli Enti convenzionati elaborando due documenti contrattuali distinti uno per gli Enti del gemonese e uno per gli Enti del territorio Canal del Ferro, Val Canale e Tarvisiano.	

Modulo2:

Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto regionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa nella specifica materia trattata.

In data 1° luglio 2023 è stato sottoscritto il CCRL – Contratto collettivo di comparto del personale non dirigente triennio normativo ed economico 2019-2021, che in particolare ha ridefinito al Titolo VI il COMUNE di BORDANO - Fondo 2024 – CCDIT 17_10_2024 Relazione illustrativa

trattamento economico delle indennità innalzando i limiti massimi entro i quali definire gli importi da corrispondere per indennizzare i lavoratori nonché introducendo l'indennità per il personale dei piccoli comuni. Il Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto, è stato confermato, nell'alimentazione delle risorse e nell'utilizzo delle risorse mentre è stata rivista la modalità di costituzione.

L'art.45 del nuovo CCRL - intervenendo sul corrispondente art. 32 del CCRL 2016-2018, che contestualmente disapplica - aggiorna a decorrere dal 2023 la disciplina relativa alla costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

Nel dettaglio, è confermata la suddivisione del fondo in due aggregati, risorse "stabili" e risorse "variabili", destinati rispettivamente al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie (c.d. progressioni orizzontali) e al finanziamento della produttività del personale.

Inoltre, al fine di assicurare le risorse che fino ad ora hanno consentito il finanziamento delle progressioni orizzontali, nonché in considerazione della prevista rivisitazione dell'intero sistema relativo alle progressioni di carriera e all'ordinamento professionale sono consolidate le risorse stabili alla data del 31 dicembre 2018. In tale modo sono assicurate le risorse economiche, calcolate ai sensi dell'art. 32, commi 1 e 8, del CCRL 2016-2018 sulla base del personale in servizio al 31.12.2016, necessarie per il finanziamento delle progressioni già attuate, confermando le quote individuali e gli incrementi derivanti dalle quote delle retribuzioni individuali di anzianità, maturato economico in godimento e degli assegni *ad personam* non più corrisposti.

A decorrere dal 2023 l'ammontare annuale delle risorse "variabili", destinate ad incentivare la produttività, è determinato in funzione del numero dei dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio alla data del 31.12.2020 ed è quantificato in € 720,00 pro-capite.

E' confermata l'imputazione a carico del bilancio dell'ente delle voci stipendiali diverse da quelle finanziate dalle risorse stabili e variabili, ivi compreso il lavoro straordinario, ribadendo che la quantificazione di tali somme, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.

Gli importi che costituiscono le risorse stabili e le risorse variabili sono da considerarsi al netto degli oneri riflessi.

Sono stati abrogati i limiti al salario accessorio e al lavoro straordinario recependo i principi discendenti dal nuovo regime del Sistema integrato Regione- Enti locali in materia di finanza pubblica derivanti dall'Accordo Stato-Regione siglato il 25 febbraio 2019, dalle norme di attuazione contenute nel decreto legislativo 154/2019, dalla legge regionale 19/2019 e dalla legge regionale 20/2020, che hanno posto a cardine della riforma il principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti

La Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n. 0039187 del 30.12.2020, specifica nel paragrafo E) l'esclusione dei limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), l'unico limite di spesa a cui l'Ente deve riferire è il rispetto del calcolo del nuovo parametro soglia della spesa di personale per il triennio 2024-2026, ai sensi della legge regionale 17 luglio 2015, n. 18, come modificata dalla legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha individuato un parametro mobile: nel caso di mancato rispetto "*gli enti adottano le misure necessarie per conseguire il predetto valore entro cinque anni, a decorrere dall'anno successivo a quello in cui è rilevato il superamento*" (vedasi Circolare esplicativa della Direzione Centrale Autonomie Locali, Funzione Pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione n.0039187 del 30.12.2020). Con deliberazione della

COMUNE di BORDANO - Fondo 2024 – CCDIT 17_10_2024 Relazione illustrativa

Giunta regionale n. 1871/2020 sono stati adottati i valori soglia, differenziati per classe demografica, relativi all'indicatore di sostenibilità della spesa di personale, e successivamente aggiornati con deliberazione Giunta regionale n. 1994/2021;

Pertanto la quantificazione delle somme da destinare alle varie indennità e alla remunerazione del lavoro straordinario, calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti, è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente.,

L'ambito di applicazione del contratto collettivo decentrato è relativo alla ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui al Fondo degli Enti sopra richiamati.

Il tavolo si è svolto per la contrattazione unica territoriale per i comuni di Artegna, Bordano, Dogna, Gemona del Friuli, Malborghetto-Valbruna, Montenars, Pontebba, Resiutta, Tarvisio, Trasaghis e la Comunità di Montagna del Gemonese e comunità di montagna Canal del Ferro e Val Canale convenzionati con il comune di Gemona del Friuli (Ente capo-fila) per il servizio di gestione del Personale.

La pre-intesa di contrattazione territoriale siglata in data 17/10/2024, da applicarsi a tutti gli Enti su menzionati, prende atto:

- della costituzione del Fondo per le risorse decentrate, per lo sviluppo delle risorse umane e per la produttività per l'anno 2024, in applicazione del CCRL 19/07/2023.
- della ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie di cui all'art. 45 comma 1, 2, 3, 7 e 8 del CCRL 2023, per gli enti sopracitati.
- della quota di risorse stabili da destinare alle progressioni economiche orizzontali;
- sono state incrementate, con decorrenza 01/01/2024, le indennità condizioni lavoro (Rischio e Maneggio valori), le indennità servizio esterno della Polizia Locale, le indennità di associazione;
- inoltre, sono state riconfermate nel loro ammontare e condizione tutte le indennità già previste e disciplinate nei precedenti CCDIT, con riserva di rivalutare in futuro, eventualmente, gli importi, i termini e le condizioni.

Le suddette indennità rientrano all'interno delle risorse stanziare a bilancio.

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

L'accordo di data 17/10/2024 ha disciplinato e analizzato la disponibilità dei singoli Enti evidenziando gli importi stabiliti della parte stabile e quelli di parte variabile. Per quanto riguarda il Fondo per le risorse decentrate 2024, gli Enti potranno utilizzare le risorse da destinare alle progressioni economiche nell'ambito della percentuale massima del 50% del personale avente titolo, anche attraverso percorsi pluriennali e comunque avuto riguardo a non saturare il relativo Fondo al fine di consentirne l'utilizzo anche nel futuro.

Si specifica, inoltre, che la quota di risorse stabili che residua dall'utilizzo delle progressioni è destinata, in coerenza con quanto disposto dall'art. 45 comma 6 del CCRL 19.07.2023 ad incrementare le risorse variabili per incentivare la produttività del personale.

Dalla data di validità del CCDIT 2024 cessano di produrre effetti le parti in contrasto dei precedenti contratti collettivi decentrati integrativi.

c) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto l'erogazione dell'incentivo è proporzionato al raggiungimento di indicatori di performance e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi. Si applica il sistema di misurazione della performance adottato nel 2022 che prevede nuovi criteri per l'attribuzione di progressioni economiche nonché per la valutazione della produttività.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali

L'attribuzione di forme di incentivazioni al personale, nonché di progressioni economiche all'interno della categoria, verranno riconosciute nel rispetto del principio della premialità e della selettività attenendosi a quanto previsto dal “Sistema di misurazione e valutazione della performance” vigente.

Il sistema di misurazione e valutazione delle performance prevede che siano oggetto di valutazione le prestazioni avendo riguardo al raggiungimento degli obiettivi di gruppo e/o individuali, alla qualità del contributo individuale assicurato alla prestazione del servizio di appartenenza e alle competenze dimostrate e ai comportamenti professionali e organizzativi.

e) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance)

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme dedicate a nuove progressioni economiche e al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti dal DUP 2024/2026 e dal PIAO 2024/2026 ci si attende un costante miglioramento della produttività del personale in termini di efficacia ed efficienza.

f) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

- Confermata la disciplina degli istituti contrattuali per l'erogazione del salario accessorio.
- Definito il budget destinato alle progressioni economiche orizzontali.

Bordano, 16 novembre 2024

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO PERSONALE

IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 s.m.i.