

COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI
VENEZIA GIULIA – AREA PERSONALE NON DIRIGENTE

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE
DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE GIULIANA – JULIJSKA MTU

**“DEFINIZIONE DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI A CONTENUTO NORMATIVO ED
ECONOMICO DI CUI AL NUOVO CCRL 2018 ED EROGAZIONE DEI COMPENSI PER
PREMIALITÀ INDIVIDUALE ANNO 2019**

Premesso che:

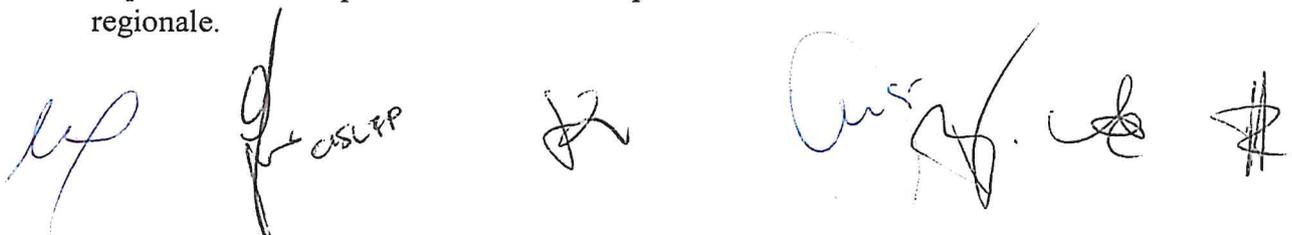
- Nel corso delle riunioni di delegazione trattante del personale non dirigente dell'Unione, tenutesi il 29 e il 31 maggio 2019, la delegazione trattante di parte sindacale ha rappresentato la necessità di determinare l'indennità “condizioni di lavoro”, prevista dall'art. 6 del CCRL 2018, che sarà destinata a remunerare, in un'unica indennità, lo svolgimento di attività disagiate, di attività esposte a rischi e il maneggio valori nonché l'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCRL 2002, art. 21 e 32, e dal CCRL 2004, art. 30.
- Il Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Unione è stato costituito secondo le prescrizioni del CCRL 2018. Poiché, per il pagamento delle progressioni, sarà utilizzata una parte delle risorse variabili, non è possibile, allo stato attuale, prevedere nuove progressioni orizzontali per il 2019.
- La delegazione trattante di parte sindacale ha rappresentato la necessità di autorizzare il supero nel corso del 2019 del limite individuale di 180 ore di straordinario da parte di alcuni dipendenti, in particolare alcune posizioni organizzative, per far fronte ad adempimenti obbligatori e improrogabili, stante la carenza di personale.
- Il 31 maggio 2019 è stata sottoscritta la preintesa in merito alla definizione degli istituti contrattuali a contenuto normativo ed economico di cui al nuovo CCRL 2018, al supero delle 180 ore di lavoro straordinario per alcuni dipendenti e all'erogazione dei compensi per premialità individuale relativa all'anno 2019.

A seguito della positiva attestazione in ordine alla compatibilità economica rilasciata dal Collegio dei Revisori dei Conti dd. 10 giugno 2019 e dell'autorizzazione resa dal Presidente dell'UTI Giuliana – Julijska MTU con proprio decreto n. 3 dd. 17 giugno 2019, il giorno 02/07/2019.... la delegazione trattante di parte pubblica e le Organizzazioni Sindacali CGIL-FP, CISL-FP, UIL-FP e la R.S.U. sottoscrivono il seguente documento contrattuale:

A) Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali

1 - Criteri generali

- 1.1. L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal livello regionale.



- 1.2. Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.
- 1.3. Le indennità riconosciute sono le seguenti:
 - a. Indennità di turno (art 3 CCRL 2018);
 - b. Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);
 - c. Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);
 - d. Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
- 1.4. Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
- 1.5. Le indennità di cui al comma 1.3 sono erogate, di norma, il mese successivo alla prestazione resa.
- 1.6. Gli uffici decentrati che si occupano di presenze/assenze provvedono direttamente agli inserimenti nella procedura di acquisizione delle variabili.
- 1.7. Per le indennità di cui alle lettere a), b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3, 4 e 5 del CCRL 15/10/2018.
- 1.8. La liquidazione degli importi relativi alle indennità, come determinati nei paragrafi seguenti decorre dal 1 gennaio 2019.

2 - Indennità condizioni di lavoro (art. 6 CCRL 2016-2018)

- 2.1. L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'art. 6 CCRL 2018 lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
- 2.2. Essa si compone delle singole voci (disagio, rischio e maneggio valori) determinate secondo quanto previsto dai seguenti commi, e in ogni caso essa non potrà essere superiore al massimo giornaliero previsto dall'art. 6 del CCRL 15.10.2018, pari a 10 euro.
- 2.3. L'indennità di cui alle lettere a) e b) non sono cumulabili salvo che il rischio e il disagio derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.
- 2.4. Per "attività disagiate" si intendono tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.
- 2.5. Nell'ambito di tali ipotesi il compenso può essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo (in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo) e compete al



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a signature on the left, a signature in the middle, and several initials on the right.

personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio nell'ambito delle seguenti categorie:

- a) particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno, con orario su più fasce giornaliera (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti agli Organi istituzionali): 1 euro
- b) particolare articolazione dell'orario di lavoro ad esclusione del turno con frequente improgrammabilità degli interventi richiesti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: autisti, portierato): 1,00 euro
- c) condizioni ambientali difficili (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: attività svolta in luoghi aperti esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizione a fumi e vapori) (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti alla manutenzione stradale): 2,00 euro
- d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi indennità: 2,00 euro
- e) personale addetto al servizio di sportello o front office (a titolo esemplificativo: addetti URP e ufficio protocollo): 1,00 euro

2.6. Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente/responsabile di posizione organizzativa, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni indicate nel presente accordo, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.

2.7. Per attività "esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute" si intendono tutte quelle che presentano in modo continuo, e quindi non occasionale o sporadico, e diretto, vale a dire immediatamente riferibili al rischio, caratteristiche tali da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.

2.8. Viene corrisposto un compenso giornaliero pari a 4,00 euro ai lavoratori esposti, in modo continuo e diretto, a uno dei seguenti rischi:

- a. esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- b. esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici per trasporto di cose e/o persone con eventuali operazioni di carico e scarico;
- c. interventi su impianti tecnologici sotto tensione di rete e/o impianti pressurizzati.

2.9. L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è a cura del dirigente competente in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipende dal profilo.

2.10. La corresponsione della relativa voce dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono chiamati a operare ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio.

2.11. Relativamente al maneggio valori, spetta un compenso giornaliero di euro 3 all'Economo, se non titolare di incarico di posizione organizzativa e al collaboratore dell'Economo, dallo stesso individuato, nei casi di assenza di quest'ultimo.



3 - Indennità di responsabilità (art. 21, c. 2, lett. E cclrl 01.08.2002, art. 30, comma 1, cclrl 26.11.2004, art. 24 cclrl 6.5.2008, art. 30 del CCRL 2016-2018)

- 3.1 L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) o di coordinamento, anche funzionale, da parte del personale delle categorie B e C viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.
- 3.2 L'individuazione del valore dell'indennità viene determinato dal dirigente ovvero in caso di assenza di figure dirigenziali dalla conferenza dei titolari delle posizioni organizzative, sulla base di una griglia che tenga conto delle oggettive responsabilità attribuite.
- 3.3 Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il dirigente/titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
- 3.4 L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative incombenze sono state formalmente attribuite e l'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.
- 3.5 Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.
- 3.6 Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali. Prevalentemente si individuano come compiti di specifica responsabilità quelli forniti dal personale sotto specificato:
- gestione delle procedure complesse in materia stipendiale, previdenziale e fiscale
 - gestione del patrimonio e processi di programmazione delle opere pubbliche
 - gestione economica e applicazione norme contabili
 - attività di coordinamento e tutela nella gestione dei beni mobili e artistici.
- 3.7 Criteri di attribuzione dell'indennità:
- a. dipendenti di categoria B e C con responsabilità di coordinamento di strutture di tipo operativo e di tutela di beni di valore comportanti attività con autonomia gestionale
 - b. dipendenti di categoria D con responsabilità di compiti e funzioni specialistiche di carattere trasversale rispetto all'organizzazione dell'Ente
 - c. dipendenti di categoria D che, nell'ambito dell'Unità Operativa di appartenenza assumano diretta responsabilità di:
 - coordinamento di almeno due risorse umane
 - procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità e specializzazione, nonché costante aggiornamento
 - autonomia decisionale e operativa
 - adempimenti complessi previsti da leggi o regolamenti
- 3.8 Misura dell'indennità:
- per le fattispecie sub a) è prevista un'indennità annuale lorda di € 1.000,00



- per le fattispecie sub b) e sub c) è prevista un'indennità annuale lorda da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 3.000,00, nel rispetto dei presupposti di cui all'art. 30 del CCRL 2018.
- 3.9 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.
- 3.10 La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale del dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa, da rendere noto ai dipendenti delle strutture interessate: in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata l'indennità. Compete altresì al dirigente l'adozione dell'atto di revoca dell'affidamento.
- 3.11 La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente dal dirigente di riferimento, il quale entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento trasmette alla struttura competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

4 - Indennità di specifiche responsabilità (art 21 c. 2 lett. i cclrl 01.08.2002, art. 30 cclrl 26.11.2004)

- 4.1 Sono previsti i compensi di cui al comma 2 dell' art. 21 del CCRL 2002, come modificato dall'art. 30 CCRL 2004, per specifiche responsabilità attribuite, con atto formale, al personale appartenente alle categoria B, C e D che svolge le attività delle qualifiche di seguito riportate:
- ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: dipendenti nominati con atto formale del Sindaco;
 - responsabile dei Tributi: dipendenti che hanno la responsabilità del procedimento ai sensi della L. 241/90;
 - archivisti Informatici: dipendenti con le competenze individuate nel C.C.D.I. 14/06/2007 ed individuati con atto formale del Dirigente competente;
 - addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico: dipendenti assegnati all'Ufficio così denominato;
 - addetti ai Servizi di Protezione Civile: dipendenti assegnati all'Ufficio Comunale di Protezione Civile.
- 4.2 L'importo da liquidare ai dipendenti individuati dagli atti formali suddetti è pari a euro 300,00 non cumulabile.

B - Orario di lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale il monte ore destinato al lavoro straordinario.

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in blue ink. From left to right, there is a cursive signature, a signature with 'C.S.I. P.S.' written below it, a signature that appears to be 'Lug', a signature that appears to be 'J', a signature that appears to be 'S', a signature that appears to be 'D', and a signature that appears to be 'R'.

3. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del monte ore per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
6. E' confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.
7. Ai sensi del comma 3 dell'articolo 17 del CCRL 2002, per le motivazioni indicate al comma 1 del presente articolo, è possibile elevare il limite massimo individuale, fermo restando il limite delle risorse stanziato e fermo restando il limite massimo di 250 ore pro capite, comprensivo di lavoro straordinario sia liquidato che compensato.
8. Alle risorse di cui al comma 2, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

C - Liquidazione compenso incentivante la produttività individuale e progressioni economiche

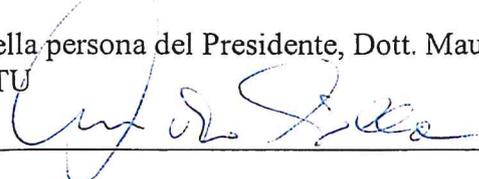
1. Per l'anno 2019 non vengono attivate progressioni economiche orizzontali in quanto, in sede di prima applicazione del CCRL 2018, parte delle risorse variabili del Fondo sono state utilizzate per il pagamento delle progressioni "storiche".
2. La parte rimanente delle risorse variabili del Fondo viene interamente destinata al pagamento del compenso incentivante la produttività individuale.
3. La valutazione dei dipendenti al fine della liquidazione del compenso di cui al comma precedente avverrà con il sistema di valutazione approvato nel corso della delegazione trattante del 16 ottobre 2018.

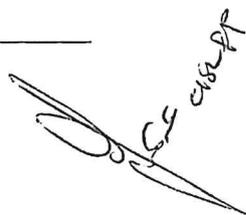
D - Norma finale e transitoria

1. Il presente contratto ha durata triennale e si rinnova tacitamente di anno in anno fatte salve specifiche esigenze di carattere contingente evidenziate dalla parte datoriale e/o dalla parte sindacale.

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

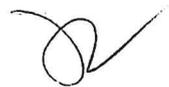
Nella persona del Presidente, Dott. Mauro Silla, Direttore Generale dell'UTI Giuliana – Julijska MTU

















LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Roberto DODICH (RSU)



Adriana CAPPIELLO (RSU)



Elisabetta BENEDETTI (RSU)



Walter GIANI (CISL-FP)



Maurizio PETRONIO (UIL-FP)



Angelo Ruggiero GIGLIO (CGIL-FP)



PARTE PRIMA - RELAZIONE ILLUSTRATIVA

MODULO 1 – SCHEDA 1.1

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

Data di sottoscrizione		02/07/2019
Periodo temporale di vigenza		01.01.2019 – 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante		<p><i>Parte pubblica:</i> giusto decreto del Presidente dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska Mtu n. 1 dd. 16.11.2017:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dott. Mauro Silla, Direttore Generale dell'UTI Giuliana - dott. Fulvio Della Vedova, Dirigente Area Servizi Finanziari e Tecnici dell'UTI Giuliana - dott.ssa Monica Zanier, Responsabile della UO Risorse Umane dell'UTI Giuliana <p><i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL - F.P. - CISL – F.P. - UGL - CISAL - UIL – F.P.L. - R.S.U. <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL - F.P. - CISL – F.P. - UIL – FP - R.S.U.
Soggetti destinatari		Personale non dirigente a tempo indeterminato della Unione Territoriale Intercomunale Giuliana
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione degli istituti contrattuali a contenuto normativo ed economico di cui al nuovo CCRL 2018, autorizzazione al supero delle 180 ore di lavoro straordinario per l'anno 2019 e criteri per l'erogazione dei compensi per premialità individuale relativa all'anno 2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa	<p>In data 10.06.2019 è stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dell'UTI Giuliana</p> <p>Il collegio dei Revisori dell'UTI Giuliana non ha effettuato rilievi</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	- Con determinazione dirigenziale n. 17 dd. 09.05.2019 è stato approvato il Bilancio 2019 – 2021 (“Bilancio di previsione 2019-2021 e Allegati – Approvazione”)

	<p>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria*</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Il piano della prestazione 2019 è stato approvato con determinazione del Direttore Generale n. 41 del 24 gennaio 2019. - Con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 11 dd. 11 aprile 2019 avente ad oggetto "Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006) – triennio 2019 – 2021" è stato approvato il piano triennale azioni positive - Con determinazione del Direttore Generale n. 511 dd. 31.10.2018 sono stati approvati il "Sistema di valutazione dei dipendenti" e il "Sistema di misurazione e valutazione della prestazione dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa" <p>A seguito della L.R. 20 del 8 dicembre 2015 avente ad oggetto "Suppressione delle Province del Friuli Venezia Giulia e modifiche alle leggi regionali 11/1988, 18/2005, 7/2009, 9/2009, 5/2012, 26/2014, 13/2015, 18/2015 e 10/2016" la Provincia di Trieste è stata soppressa. Dal 1 ottobre 2017 è operativa l'UTI Giuliana. Sono tuttora in corso gli adempimenti per la nomina del responsabile anticorruzione che provvederà ad approvare il relativo Piano anticorruzione.</p> <p>Con riferimento al D. Lgs. 33/2013, la sezione "Amministrazione Trasparente" dell'UTI Giuliana è in continua fase di implementazione</p> <p>Con determinazione del Direttore Generale n. 133 dd. 06.03.2019 avente ad oggetto "Relazione sulla prestazione 2018: stato di attuazione degli obiettivi assegnati con determinazione n. 321/2018" è stata approvata la Relazione sulla Prestazione 2018.</p> <p>La Relazione sulla Prestazione 2019 è stata validata dall'OIV in data 6 marzo 2019.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Si rileva che la materia concernente la valutazione della prestazione è stata disciplinata nella regione Friuli Venezia Giulia con LR 18/2016, la quale all'art. 38 prevede che "Al fine di valutare la prestazione organizzativa ed individuale del personale, le amministrazioni del comparto unico adottano un sistema di misurazione e valutazione della prestazione, previa informativa alle organizzazioni sindacali. Il sistema di misurazione e valutazione della prestazione individua le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della prestazione, le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti e con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio."</p>		

LA RESPONSABILE DI PO
Dott.ssa Monica Zanier

IL DIRETTORE GENERALE DELL'UTI GIULIANA
Dott. Mauro Silla



U.T.I. GIULIANA - JULIJSKA M.T.U.

DECRETO DEL PRESIDENTE

Decreto n. 3

Trieste, 17/06/2019

OGGETTO: Autorizzazione alla sottoscrizione del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu e del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu. Anno 2019.

IL PRESIDENTE

Richiamate le seguenti deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci, esecutive a termini di legge:

- n. 21 dd. 4 settembre 2017 avente ad oggetto: “Assunzione personale proveniente dalla Provincia di Trieste - Definizione prima macro struttura organizzativa e fabbisogno occupazionale per il triennio 2017 – 2019. Approvazione piano triennale delle assunzioni”;
- n. 28 dd. 20 ottobre 2017 avente ad oggetto “Ridefinizione macrostruttura organizzativa e funzionigramma dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU”;
- n. 12 dd. 30 marzo 2018 avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno di personale 2018 – 2020 e rideterminazione dotazione organica”;
- n. 18 dd. 28.06.2018 avente ad oggetto “Modifica funzionigramma e macrostruttura dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu e rideterminazione dotazione organica”;
- n. 19 dd. 26.07.2018, esecutiva a termini di legge, avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2018 – 2020”;
- n. 12 dd. 11.04.2019 avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno di personale 2019 – 2021, rideterminazione della dotazione organica e del funzionigramma e approvazione della nuova macrostruttura;
- n. 17 dd. 09.05.2019, esecutivi a termini di legge, avente ad oggetto: "Bilancio di Previsione 2019-2021 e allegati – Approvazione.

Richiamati:

- la L.R. n. 20/2016 “Suppressione delle Province del Friuli Venezia Giulia e modifiche alle leggi regionali 11/1998, 18/2005, 7/2008, 9/2009, 5/2012, 26/2014, 13/2015, 18/2015 e 10/2016” nonché la L.R. n. 9/2017 “Funzioni onorifiche delle soppresse Province e altre norme in materia di enti locali, Centrale unica di committenza regionale, personale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, trasporti e infrastrutture”;

- la L.R. 26/2014 “*Riordino del sistema Regionale-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative*” e s.m.i.;
- lo Statuto dell’Unione Territoriale Intercomunale Giuliana- Julijska MTU;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 1 dd. 5 febbraio 2019 e successivamente integrato con deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 7 dd. 15 marzo 2019;

Richiamati inoltre:

- l'art. 6 del CCRL dd. 28.02.2008 – Area della dirigenza del comparto unico, quadriennio giuridico ed economico 2002 – 2005 e il successivo CCRL dd. 30.09.2010 – Area della dirigenza del comparto unico, quadriennio giuridico ed economico 2006 – 2009;
- l'art. 13 del summenzionato CCRL dd. 28.02.2008 che disciplina la composizione delle delegazioni trattanti sia di parte pubblica che di parte sindacale ai fini della contrattazione integrativa aziendale;
- l'art. 4 del CCRL dd. 06.05.2008 – Personale del comparto unico non dirigenti, quadriennio giuridico 2006 – 2009, biennio economico 2006 – 2007, il quale conferma il sistema delle relazioni sindacali previsto dal CCRL dd. 07.12.2006 – Personale del comparto unico non dirigenti – quadriennio giuridico 2002 – 2005, biennio economico 2004 – 2005;
- l'art. 38 del CCRL dd. 15.10.2018 – Contratto collettivo di comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2016 – 2018” che disciplina la composizione delle delegazioni trattanti sia di parte pubblica che di parte sindacale ai fini della contrattazione integrativa aziendale;

Visto ed applicato l'art. 14, commi 47 e seguenti, della L.R. n. 22 del 22.12.2010;

Richiamato il decreto del Presidente dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska Mtu n. 1 dd. 16.11.2017 con il quale è stata costituita la delegazione trattante di parte pubblica per l'Area della Dirigenza e per il personale non dirigente dell'Unione come di seguito indicato:

PRESIDENTE: dott. Mauro Silla – Direttore Generale dell'Unione

MEMBRI: dott. Fulvio Della Vedova – dirigente responsabile dell'Area Servizi Finanziari e Tecnici;
dott.ssa Monica Zanier – responsabile della U.O. Risorse Umane

Rilevato che:

- nel corso della riunione di delegazione trattante tenutasi il 31 maggio 2019 è stata sottoscritta la preintesa relativa alla definizione degli istituti contrattuali a contenuto normativo ed economico di cui al nuovo CCRL 15 ottobre 2018;
- nel corso della riunione di delegazione trattante tenutasi il 21 maggio 2019 è stato sottoscritto il verbale di concertazione (preintesa) relativo alla definizione della pesatura dell'unico dirigente dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu;

Atteso che, come comprovato dalla documentazione in atti, sono state inoltrate al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Unione le relazioni illustrative e tecnico – finanziarie dd. 29.05.2019 (relativa al verbale di concertazione per il personale dirigente) e dd. 04.06.2019 (relativa alla preintesa per il personale non dirigente), redatte ai sensi dell'art. 6 del CCRL dd. 07.12.2006 e dell'art. 40, c. 3 sexies, del D. Lgs. 165/2001, nel rispetto dello schema previsto dalla circolare n. 25 dd. 19.07.2012 del Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della

Funzione Pubblica;

Accertato che in data 10.06.2019 il Collegio dei Revisori ha rilasciato la certificazione prevista dalla norma sopracitata sia per il verbale di concertazione per il personale dirigente sia per la preintesa per il personale non dirigente;

d e c r e t a

di autorizzare, per i motivi esposti in premessa, la delegazione di parte pubblica dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu, alla sottoscrizione definitiva del “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale non dirigente dell'Unione - definizione degli istituti contrattuali a contenuto normativo ed economico di cui al nuovo CCRL 2018” e del “Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente dell'Unione - definizione della pesatura dell'unico dirigente dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu”

IL PRESIDENTE

Roberto Dipiazza

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: DIPIAZZA ROBERTO

CODICE FISCALE: DPZRRRT53B01A103I

DATA FIRMA: 17/06/2019 12:01:23

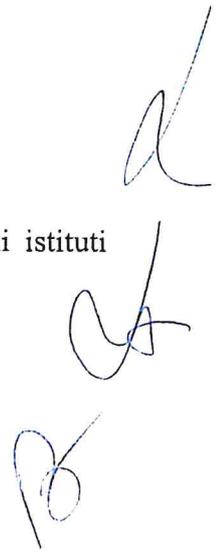
IMPRONTA: 6F0522F6135B49FB7B8EA184BBC069A8A3C9C9CC4047735DADFA92ACE30AB30A
A3C9C9CC4047735DADFA92ACE30AB30ACBC9371215835AA0DC4C1953733EFCBA
CBC9371215835AA0DC4C1953733EFCBA3AF68CABF3CAD48223B59FE87C2A00AF
3AF68CABF3CAD48223B59FE87C2A00AFCFBC0CF123AC67C1E9719A0CBF033002

PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI
ALLEGATO AL VERBALE 28 DEL 10/06/2019

**PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE
GIULIANA PER L'ANNO 2019 - PREINTESA IN MERITO ALLA DEFINIZIONE
DEGLI ISTITUTI CONTRATTUALI PER L'ANNO 2019**

I sottoscritti dott.ssa Paola Vuch, dott. Lorenzo Felician e dott. Omero Leiter, componenti il Collegio dei Revisori dell'UTI Giuliana - Juliska MTU, hanno esaminato la documentazione trasmessa in data 4 giugno 2019 ai fini di predisporre la propria attestazione in merito alla preintesa sottoscritta in data 31 maggio 2019.

- Premesso che l'organo di revisione è tenuto a verificare la compatibilità e la coerenza dei costi dei contratti integrativi con i vincoli di bilancio ed il rispetto delle disposizioni di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
- Dato che il nuovo CCRL 15/10/2018 stabilisce all'art.32 le nuove modalità di costituzione del fondo incentivante del personale non dirigente e che al comma 12 è prevista la certificazione dell'organo di revisione.
- Dato atto che il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del comparto è stato costituito in data 22/02/2019 con determinazione n. 89 e codesto Collegio ha proceduto alla relativa certificazione in data 27/02/2019.
- Dato atto che il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del comparto, pari ad € 102.669,42, viene confermato nella sua composizione, e precisamente è composto:
 - Fondo risorse stabili: € 62.576,84
 - Fondo risorse variabili: € 40.092,42
- Vista la preintesa sottoscritta in data 31.05.2019 in merito alla definizione degli istituti contrattuali a contenuto normativo ed economico di cui al nuovo CCRL 2018.



- Vista la relazione illustrativa e la relazione tecnico finanziaria redatte secondo lo schema ministeriale di cui alla circ. 25 del 19/7/2012 della RGS, predisposte dal Responsabile di Posizione Organizzativa dell'U.O. Risorse Umane.
- Preso atto che la previsione di bilancio risulta già capiente rispetto alle somme così determinate, non provocando quindi mutamenti nella verifica del rispetto del contenimento della spesa di personale e dato atto che sono comunque garantiti gli equilibri di bilancio.
- Visto l'articolo 40 bis c.1 del D.Lgs 165/2001 e l'art. 32 del CCRL 15/10/2018;

ATTESTANO

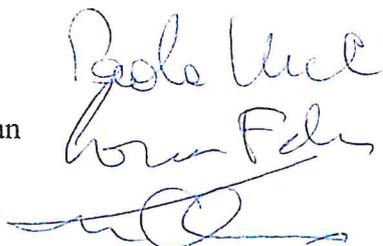
La compatibilità degli oneri contrattuali per la retribuzione accessoria del personale non dirigente per l'anno 2019 con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dalla applicazione delle norme di legge.

Trieste, 10 giugno 2019

Dott.ssa Paola Vuch

Dott. Lorenzo Felician

Dott. Omero Leiter





UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE GIULIANA – JULIJSKA MTU
PIAZZA VITTORIO VENETO 4 - TRIESTE

Prot. Gen. 2019-2099 dd. 04.06.2019

Al Presidente del Collegio dei Revisori dei
Conti dell'UTI Giuliana
SEDE

OGGETTO: Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria al fine del controllo sulla compatibilità dei costi dell'ipotesi di accordo per gli istituti contrattuali previsti dal CCRL 2018 e per la produttività a valere sul fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019 – Artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001.

Visti:

- gli artt. 40 e 40 bis del D.Lgs. 165/2001;
- in particolare il comma 3 sexies del citato art. 40, a norma del quale a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni, redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa che devono essere certificate dagli organi di controllo;
- la circolare n. 25 dd. 19 luglio 2012 con cui il Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha approvato gli schemi ai quali le Amministrazioni devono riferirsi nel redigere le relazioni;

Al fine del controllo di competenza volto a verificare che gli oneri derivanti dell'intesa dd. 31.05.2019 – concernente:

- i criteri per l'assegnazione dell'indennità condizioni di lavoro e per l'indennità per specifiche responsabilità;
- il supero delle 180 ore di lavoro straordinario;
- i criteri per l'erogazione dei compensi per premialità individuale per il personale non dirigente dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU (di seguito, per brevità, Unione) a valere sul fondo per la contrattazione integrativa per l'anno 2019

in coerenza con i vincoli posti dalla contrattazione regionale, dalle disposizioni di legge e dal bilancio provinciale, si allegano:

- preintesa sui criteri per l'assegnazione delle indennità artt. 6 e 30 CCRL 2018, sul supero del limite delle 180 ore di lavoro straordinario e sull'utilizzo del Fondo per le risorse decentrate anno 2019, sottoscritta in data 31.05.2019 (Allegato A)
- determinazione n. 89 dd. 22.02.2019 avente ad oggetto "Fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana per l'anno 2019. Costituzione provvisoria" (Allegato B);

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

La presente relazione si pone l'obiettivo di fornire l'inquadramento normativo e contrattuale nel cui ambito il contratto decentrato è stato negoziato, di dar conto degli indirizzi che l'organo esecutivo dell'ente ha impartito alla delegazione trattante di parte pubblica e dello svolgimento delle trattative.

In esecuzione della L.R. n. 20/2016 "Soppressione delle Province del Friuli Venezia Giulia e modifiche alle leggi regionali 11/1998, 18/2005, 7/2008, 9/2009, 5/2012, 26/2014, 13/2015, 18/2015 e 10/2016" nonché la L.R. n. 9/2017 "Funzioni onorifiche delle soppresse Province e altre norme in materia di enti locali, Centrale unica di committenza regionale, personale del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale, trasporti e infrastrutture", la Provincia di Trieste è stata definitivamente soppressa il 31 ottobre 2017 e dal 1 ottobre 2017 è diventato operativo il neo costituito ente Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU.

L'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016.

L'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU è operativa dal 1 ottobre 2017 e, ovviamente, non dispone di un fondo risorse decentrate relativo all'anno 2016 al quale fare riferimento. Pertanto, non potendo esistere per l'UTI Giuliana il fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2016, come previsto dalla vigente normativa, è stato preso a riferimento il fondo delle risorse decentrate dell'UTI Giuliana relativo all'anno 2017 che, rapportato a dodici mesi, ammonta ad € 138.122,76.

Il CCRL dd. 07.06.2006, come confermato dal successivo CCRL dd. 06.05.2008, disciplina all'art. 6 la contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente, stabilendone tempi e procedure. In particolare la disposizione citata prevede che il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio risultanti dai documenti di programmazione finanziaria di ciascun ente è effettuato dall'organo di revisione dei conti.

Il comma 1, dell'art. 32 del CCRL 2018, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, il rispetto del limite, di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'articolo 12, comma 6 e seguenti, della legge regionale 37/2017 e che a decorrere dal 1° gennaio 2018, e a valere dalla medesima decorrenza, in ciascun Ente è costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all'interno delle categorie.

L'art. 38 del CCRL dd. 15.10.2018 – triennio normativo ed economico 2016 – 2018, stabilisce che la contrattazione collettiva decentrata integrativa si svolge, nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dal presente contratto, tra la delegazione sindacale e la delegazione di parte datoriale.

Ai sensi del succitato art. 38 del CCRL 2018 sono oggetto di contrattazione collettiva decentrata integrativa, tra l'altro, le seguenti materie:

- 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;
- i criteri generali per l'attribuzione di trattamenti accessori;
- l'individuazione delle misure delle indennità ove sia prevista la graduazione.

L'art. 6 del CCRL dd. 15.10.2018 unisce in un'unica indennità denominata “indennità condizioni di lavoro” il disagio, il rischio e il maneggio valori. Tale indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle relative attività ed entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: da Euro 1,00 a Euro 10,00. I relativi oneri fanno carico ai bilanci degli enti nel limite degli importi stanziati per le tre indennità nel 2016 (2017 per l'Unione), con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal livello regionale. Per l'anno 2019 il limite è stato determinato in euro 5.000,00.

L'art. 30 del CCRL dd. 15.10.2018 stabilisce che, nel solo caso in cui, a seguito della costituzione dell'Uti, sia complessivamente diminuito il numero delle posizioni organizzative negli enti partecipanti alla medesima, l'indennità di cui all'art. 21, comma 2, lett. e) del CCRL 01.08.2002 può essere elevata fino ad un importo massimo di € 3.000,00.

Nei comuni partecipanti all'Unione e nell'Unione stessa il numero delle posizioni organizzative per gli anni 2018 e 2019 è il seguente:

- Uti Giuliana: posizioni organizzative diminuite di 2 unità
- Comune di Trieste: posizioni organizzative aumentate di 2 unità
- Comune di Muggia: situazione invariata
- Comune di San Dorligo della Valle: situazione invariata
- Comune di Monrupino: posizioni organizzative diminuite di 1 unità
- Comune di Sgonico: situazione invariata
- Comune di Duino Aurisina: posizioni organizzative diminuite di 1 unità

Nel complesso le posizioni organizzative negli enti partecipanti all'Unione (Unione compresa) sono diminuite di 2 unità.

Le disposizioni contrattuali

La preintesa prevede:

L'individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali:

Le indennità di rischio, disagio e maneggio valori confluiscono, come stabilito nel CCRL 2018, in un'unica indennità denominata “indennità condizioni di lavoro”. Questa indennità può essere remunerata con un importo che può variare da € 1,00 ad € 10,00 per ogni giornata di effettivo servizio.

Al rischio, al disagio e al maneggio valori è stato dato un peso diverso ritenendo opportuno attribuire un valore maggiore alle attività esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute.

Per “attività disagiate” si intendono tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale. L'indennità relative al rischio e al disagio non sono cumulabili salvo che il rischio e il disagio derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.

Nell'ambito di tali ipotesi il compenso può essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata

si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo (in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo) e compete al personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio nell'ambito delle seguenti categorie:

- particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno, con orario su più fasce giornaliere (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti agli Organi istituzionali): 1,00 euro
- particolare articolazione dell'orario di lavoro ad esclusione del turno con frequente improgrammabilità degli interventi richiesti (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: autisti, portierato): 1,00 euro
- condizioni ambientali difficili (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: attività svolta in luoghi aperti esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizione a fumi e vapori) (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti alla manutenzione stradale): 2,00 euro
- personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi indennità: 2.00 euro
- personale addetto al servizio di sportello o front office (a titolo esemplificativo: addetti URP e ufficio protocollo): 1,00 euro

Per quanto riguarda il rischio viene corrisposto un compenso giornaliero pari a 4,00 euro ai lavoratori esposti, in modo continuo e diretto, a uno dei seguenti rischi:

- esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
- esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici per trasporto di cose e/o persone con eventuali operazioni di carico e scarico;
- interventi su impianti tecnologici sotto tensione di rete e/o impianti pressurizzati.

Relativamente al maneggio valori, spetta un compenso giornaliero di euro 3 all'Economo, se non titolare di incarico di posizione organizzativa e al collaboratore dell'Economo, dallo stesso individuato, nei casi di assenza di quest'ultimo.

La liquidazione degli importi relativi alle indennità decorre dal 1 gennaio 2019.

Indennità di responsabilità (ART. 21, C. 2, LETT. E CCRL 01.08.2002, ART. 30, COMMA 1, CCRL 26.11.2004, ART. 24 CCRL 6.5.2008, ART. 30 DEL CCRL 2016-2018)

Il CCRL 2018 prevede che l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) o di coordinamento, anche funzionale, da parte del personale delle categorie B e C, con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.

Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali. Si individuano come compiti di specifica responsabilità quelli forniti dal personale sotto specificato:

- gestione delle procedure complesse in materia stipendiale, previdenziale e fiscale
- gestione del patrimonio e processi di programmazione delle opere pubbliche
- gestione economica e applicazione norme contabili
- attività di coordinamento e tutela nella gestione dei beni mobili e artistici.

I criteri di attribuzione dell'indennità sono i seguenti:

- a) dipendenti di categoria B e C con responsabilità di coordinamento di strutture di tipo operativo e di tutela di beni di valore comportanti attività con autonomia gestionale
- b) dipendenti di categoria D con responsabilità di compiti e funzioni specialistiche di carattere trasversale rispetto all'organizzazione dell'Ente
- c) dipendenti di categoria D che, nell'ambito dell'Unità Operativa di appartenenza assumano diretta responsabilità di:
 - coordinamento di almeno due risorse umane
 - procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità e specializzazione, nonché costante aggiornamento
 - autonomia decisionale e operativa
 - adempimenti complessi previsti da leggi o regolamenti

Per le fattispecie sub a) è prevista un'indennità annuale lorda di € 1.000,00

Per le fattispecie sub b) e sub c) è prevista un'indennità annuale lorda da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 3.000,00, nel rispetto dei presupposti di cui all'art. 30 del CCRL 2018.

Indennità di specifiche responsabilità (ART 21 C. 2 LETT. I CCRL 01.08.2002, ART. 30 CCRL 26.11.2004)

E' previsto un importo annuale di € 300,00, non cumulabile, per alcune categorie di dipendenti elencate all'art. 21, comma 2, CCRL 2002 e all'art. 30 CCRL 2004, per specifiche responsabilità attribuite con atto formale per lo svolgimento di determinate attività (Uffici di Stato Civile - Anagrafe ed Ufficiale Elettorale, responsabile dei Tributi, archivisti Informatici, addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico, addetti ai Servizi di Protezione Civile).

Al momento presso l'Uti non sono presenti tali figure.

Lavoro straordinario

L'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, dispone che le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.

L'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata.

Il limite massimo individuale per l'effettuazione di lavoro straordinario è fissato in un massimo di 180 ore annuali.

Si stabilisce che, per fronteggiare i carichi di lavoro, rispettare le scadenze e gli adempimenti normativamente previsti nonché per garantire la funzionalità di alcuni uffici è possibile elevare il limite massimo individuale, fermo restando il limite delle risorse stanziato e fermo restando il limite massimo di 250 ore pro capite, comprensivo di lavoro straordinario sia liquidato che compensato.

Compenso incentivante la produttività individuale e progressioni economiche

Per l'anno 2019 non vengono attivate progressioni economiche orizzontali in quanto, in sede di prima applicazione del CCRL 2018, parte delle risorse variabili del Fondo sono state utilizzate per il pagamento delle progressioni "storiche".

La parte rimanente delle risorse variabili del Fondo viene interamente destinata al pagamento del compenso incentivante la produttività individuale.

La valutazione dei dipendenti al fine della liquidazione del compenso di cui al comma precedente avverrà con il sistema di valutazione approvato nel corso della delegazione trattante del 16 ottobre 2018.

RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

MODULO I - Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa

Il Fondo viene definito ed approvato annualmente con determinazione del responsabile della struttura deputata alla gestione delle Risorse Umane.

La costituzione del fondo, a decorrere dal 1° gennaio 2018, è disciplinata dell'art. 32 del CCRL sottoscritto in data 15 ottobre 2018 e prevede l'attribuzione, per ogni dipendente a tempo indeterminato in servizio alla data del 31 dicembre 2016 (nel caso dell'UTI Giuliana si prende a riferimento il personale in servizio al 31 dicembre 2017), di una quota di risorse stabili e una quota di risorse variabili, che variano a seconda della categoria come da tabella che segue:

Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente – risorse stabili	Importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili
A	€ 917,00	€ 1.000,00
B	€ 1.016,00	€ 1.000,00
C	€ 1.177,00	€ 1.000,00
D	€ 2.271,00	€ 1.000,00
PLS	€ 1.012,00	€ 1.000,00
PLA	€ 1.124,00	€ 1.000,00
PLB	€ 1.944,00	€ 1.000,00
PLC	€ 2.235,00	€ 1.000,00
FA	€ 1.092,00	€ 1.000,00
FB	€ 1.177,00	€ 1.000,00
FC	€ 2.271,00	€ 1.000,00

Gli importi sopraindicati vengono attribuiti indipendentemente dal regime orario (part time o full time).

Qualora l'Ente subisca degli effettivi incrementi stabili dell'organico in base alle proprie programmazioni assunzionali il fondo potrà essere aumentato nella sola componente delle risorse stabili (per il primo anno), come previsto dal comma 8 dell'articolo 32 citato e applicando, pro quota, i parametri di cui al comma 1 del medesimo articolo.

Nel caso di decrementi stabili dell'organico sarà necessario provvedere altresì ad un riproporzionamento delle quote.

Con nota prot. 8933/P dd. 13.11.2018 la Regione FVG – Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione -, ha trasmesso a tutti gli Enti del Comparto Unico Regionale le linee guida per la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto.

L'ammontare delle risorse stabili è destinato al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle categorie nei limiti delle somme a tal fine destinate dalla contrattazione collettiva

decentrata integrativa mentre l'ammontare delle risorse variabili è destinato ad incentivare la produttività del personale.

Le risorse del fondo sono incrementate annualmente:

- dalle risorse derivanti da disposizioni normative che prevedono specifici trattamenti economici a favore del personale;
- dalle economie accertate sul fondo dell'anno precedente al netto delle risorse non distribuite per mancato raggiungimento degli obiettivi di performance (ad incremento delle risorse variabili);
- limitatamente alle risorse variabili, dalle quote per personale a tempo determinato per un periodo non inferiore a 6 mesi;
- dell'importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità, al maturato economico in godimento e degli assegni *ad personam* non più corrisposti al personale cessato l'anno precedente (ad incremento delle risorse fisse).

Qualora le risorse stabili necessarie alla copertura delle progressioni economiche risultino superiori a quanto effettivamente disponibile per tale finalità, l'importo necessario viene integrato attingendo alle risorse variabili ma in questo caso non sarà possibile attribuire nuove progressioni economiche fino a quando le risorse variabili non saranno reintegrate.

Con determinazione n. 89 dd. 22.02.2019 si è provveduto a quantificare il fondo definitivo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Unione, relativamente all'anno 2019.

In data 27 febbraio 2019 il Fondo è stato certificato dal Collegio dei Revisori (parere del Collegio dei Revisori allegato al verbale n. 21 del 27.2.2019).

Il fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2018 è stato quantificato in € 102.669,42 e non supera il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017, determinato sulla base del fondo 2017 e non del fondo 2016 in quanto l'ente esiste dal 1 ottobre 2017.

Di seguito la tabella riportante la quantificazione del fondo delle risorse decentrate 2019:

Sintesi della costituzione del fondo 2019

FONDO DEFINITIVO RISORSE DECENTRATE ANNO 2019		
RISORSE FISSE		
	quote CCRL 2018	€ 59.838,00
	RIA cessati anno 2018	€ 2.738,84
		€ 62.576,84
RISORSE VARIABILI		
	quote CCRL 2018	€ 34.000,00
	economie Fondo 2018	€ 6.092,58
		€ 40.092,58
TOTALE FONDO 2019 (RISORSE FISSE + VARIABILI)		€ 102.669,42

Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse allocate all'esterno del fondo. Si precisa che l'art. 10, c. 1, lett. k) del CCRL 01.08.2001 – a differenza della corrispondente norma del CCNL 01.04.1999 (art. 15 c. 1, lett. k) – prevede solo determinate fattispecie con riferimento alle risorse provenienti da disposizioni legislative. In particolare risultano esclusi gli incentivi di progettazione ex art. 11 della LR 14/2002 e s.m.i.

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 specificatamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione:

Anno 2019 – Spese finanziate con risorse stabili	
Progressioni economiche	€ 83.190,85

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:

Finanziate con parte delle risorse stabili e con risorse variabili:

Progressioni economiche	€ 15.489,52
Produttività individuale	€ 24.603,06
Totale	€ 102.669,42

Sezione III (eventuali) Destinazioni ancora da regolare:

voce non presente

Sezione IV – Sintesi della definizione della parte di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposta a certificazione:

Fondo destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolare dal contratto integrativo	€ 78.066,36
Destinazioni regolate specificatamente dal contratto integrativo	€ 24.603,06
Eventuali destinazioni ancora da regolare	€ 0,00
Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione	€ 102.669,42

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Non vi sono risorse allocate all'esterno del fondo (con la precisazione di cui sopra)

Sezione VI – Attestazione motivata , dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei 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 destinazioni del fondo aventi natura certa e continuativa vengono tutte finanziate con risorse stabili del Fondo, come si evince dalle tabelle sopra riportate, in particolare le risorse stabili ammontano ad € 62.576,84 (più integrazione di € 15.489,52 – sottratte alle variabili – per finanziamento progressioni economiche) e le destinazioni di utilizzo non disponibili alla contrattazione integrativa ammontano quindi ad € 78.066,36;

- b. *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici.*

Gli incentivi economici sono erogati in base al CCRL

In particolare i compensi per premialità individuale e la retribuzione di risultato degli incaricati di posizione organizzativa vengono erogati, nel rispetto del principio di attribuzione selettiva, sulla base delle risultanze del “Sistema permanente di valutazione dei dipendenti” approvato con determinazione del Direttore Generale dell'UTI n. 511/2018 e del “Sistema di misurazione e valutazione della prestazione dei dirigenti e dei responsabili di posizione organizzativa” approvato con la medesima determinazione del Direttore Generale dell'UTI n. 511/2018.

- c. *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriere finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa*

Le eventuali progressioni orizzontali vengono attuate secondo un sistema di selettività da realizzarsi sulla base dei criteri individuati dall'art. 36 del CCRL 7 dicembre 2006

MODULO III – SCHEMA GENERALE RIASSUNTIVO DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA E CONFRONTO CON IL CORRISPONDENTE FONDO CERTIFICATO DELL'ANNO PRECEDENTE

Tabella 1 – Schema generale riassuntivo del Fondo certificato Anno 2019 UTI e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

FONDO RISORSE DECENTRATE	ANNO 2019	ANNO 2018
RISORSE FISSE		
quote CCRL 2018	€ 59.838,00	€ 66.651,00
RIA cessati anno precedente	€ 2.738,84	€ -
	€ 62.576,84	€ 66.651,00
RISORSE VARIABILI		
quote CCRL 2018	€ 34.000,00	€ 34.000,00
economie Fondo anno precedente	€ 6.092,58	€ 5.167,51
	€ 40.092,58	€ 39.167,51
TOTALE FONDO (FISSE + VARIABILI)	€ 102.669,42	€ 105.818,51

Tabella 2 – Schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo del Fondo Anno 2019 e confronto con il corrispondente Fondo certificato 2018.

In linea generale si riporta lo schema generale riassuntivo di programmazione di utilizzo dei Fondi Anno 2019 e Anno 2018:

PROGRAMMAZIONE DI UTILIZZO DEL FONDO	ANNO 2019	ANNO 2018
Progressioni orizzontali da risorse fisse	€ 62.576,84	€ 66.651,00
Progressioni orizzontali da risorse variabili	€ 15.489,52	€ 16.539,85
TOTALE VOCI FISSE	€ 78.066,36	€ 83.190,85
TOTALE INDENNITA' ACCESSORIE A CARICO FONDO		
Destinazioni regolate dal contratto integrativo (performance)	€ 24.603,06	€ 22.627,66
TOTALE DESTINAZIONI FONDO SOTTOPOSTO A CERTIFICAZIONE	€ 102.669,42	€ 105.818,51

Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto Integrativo:

Finanziate con parte delle risorse stabili e con risorse variabili:

Produttività individuale	€ 24.603,06	€ 22.627,66
--------------------------	-------------	-------------

MODULO IV – COMPATIBILITA' ECONOMICO – FINANZIARIA E MODALITA' DI COPERTURA DEGLI ONERI DEL FONDO CON RIFERIMENTO AGLI STRUMENTI ANNUALI E PLURIANNUALI DI BILANCIO

Sezione I – Verifica che gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente ex ante il limite di spesa del Fondo proposto alla certificazione

Il fondo viene utilizzato nei limiti degli stanziamenti di bilancio, degli impegni di spesa imputati tutti in due capitoli di bilancio e precisamente il n. 16101005 (Fondo art. 20 – Ed. Scolastica) e il n. 18101006 (Fondo art. 20) e secondo la determinazione di costituzione del Fondo stesso; gli strumenti di contabilità economico/finanziaria dell'Unione garantiscono dunque il rispetto dei limiti del Fondo negli importi stanziati ed impegnati.

Sezione II – Verifica a consuntivo, mediante gli strumenti della contabilità economico – finanziaria dell'Amministrazione, che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Come sopra specificato il limite del Fondo dell'anno 2017 è stato rispettato.

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

Il Fondo per la contrattazione decentrata di competenza dell'anno 2019 – come quantificato con determinazione n. 89 dd. 22.02.2019 ammonta ad € 102.669,42, per competenze, cui si aggiungono gli oneri riflessi per € 28.125,00 ed Irap per € 8.728,00 e la spesa complessiva pari ad € 139.522,42.

La spesa relativa trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2018-2020, sui capitoli dedicati al pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, ivi compresi gli oneri c/ente ed IRAP ai seguenti capitoli dell'esercizio finanziario 2019, come sotto riportato:

- cap.18101006 € 68.308,82 (assegni)
- cap.16101005 € 34.360,60 (assegni)
- cap.18101007 € 18.050,00(oneri previdenziali)
- cap.16101006 € 9.149,00 (oneri previdenziali)
- cap.18101005 € 410,00 (oneri assicurativi)
- cap.16101004 € 516,00 (oneri assicurativi)
- cap.18102001 € 5.807,00 (Irap)
- cap.16102002 € 2.921,00(Irap)

Si precisa, infine, che per l'anno 2018 sono state rispettate le norme in materia di programmazione delle assunzioni in quanto l'avvenuto trasferimento del personale da Provincia di Trieste ad UTI è avvenuto nel rispetto della L.R. 26/2014 e delle norme in materia di limiti di spesa del personale così come le nuove assunzioni intervenute nell'arco temporale di riferimento.

LA RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA
DELLA UO RISORSE UMANE
(dott.ssa Monica Zanier)
firmato digitalmente
ai sensi del D.Lgs. 82/05 e s.m.i.

Trieste, 4 giugno 2019

**COMPARTO UNICO DEL PUBBLICO IMPIEGO REGIONALE E LOCALE DEL FRIULI
VENEZIA GIULIA – AREA PERSONALE NON DIRIGENTE**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON
DIRIGENZIALE DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE GIULIANA – JULIJSKA MTU

PREINTESA

IN MERITO

Alla definizione degli istituti contrattuali a contenuto normativo ed economico di cui
al nuovo CCRL 2018 e all'erogazione dei compensi per premialità individuale anno 2019

Premesso che:

- Nel corso delle riunioni di delegazione trattante del personale non dirigente dell'Unione, tenutesi il 29 e il 31 maggio 2019, la delegazione trattante di parte sindacale ha rappresentato la necessità di determinare l'indennità "condizioni di lavoro", prevista dall'art. 6 del CCRL 2018, che sarà destinata a remunerare, in un'unica indennità, lo svolgimento di attività disagiate, di attività esposte a rischi e il maneggio valori nonché l'indennità per specifiche responsabilità prevista dal CCRL 2002, art. 21 e 32, e dal CCRL 2004, art. 30.
- Attualmente l'indennità di rischio è determinata in €1,00 per ogni giorno di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa mentre l'indennità di maneggio valori ammonta ad € 1,54, sempre per ogni giorno di effettivo svolgimento della relativa attività. Le parti sindacali propongono di determinare la nuova indennità, come previsto al comma 2 dell'art. 6 del CCRL 2018 e nei limiti previsti nel medesimo articolo;
- Il Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Unione è stato costituito secondo le prescrizioni del CCRL 2018. Poiché, per il pagamento delle progressioni, sarà utilizzata una parte delle risorse variabili, non è possibile, allo stato attuale, prevedere nuove progressioni orizzontali per il 2019.
- La delegazione di parte sindacale ha chiesto che vengano assegnati al più presto gli obiettivi ai dipendenti al fine della valutazione annuale.
- La parte datoriale ha informato RSU e OO.SS. che i colloqui con i dipendenti saranno effettuati al più presto e che l'obiettivo assegnato sarà unico e riguarderà principalmente gli adempimenti relativi alla nuova fase di trasformazione dell'Uti Giuliana che porterà alla sua soppressione e alla nascita di un nuovo ente nel quale confluiranno le attuali competenze dell'Unione e se ne aggiungeranno di ulteriori.
- La delegazione trattante di parte sindacale ha rappresentato inoltre la necessità di autorizzare il supero nel corso del 2019 del limite individuale di 180 ore di straordinario da parte di alcuni dipendenti, in particolare alcune posizioni organizzative, per far fronte ad adempimenti obbligatori e improrogabili, stante la carenza di personale.

Ciò premesso

LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
E
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

CONVENGONO DI SOTTOSCRIVERE LA SEGUENTE PREINTESA:

A) Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali

Uti = PL

X

[Handwritten signature]
01/02/19

[Handwritten signature]

1 - Criteri generali

- 1.1 L'importo annuo destinato alla corresponsione delle indennità di seguito elencate non può essere superiore a quello complessivamente stanziato nell'anno 2016 e nel rispetto dei limiti al trattamento accessorio fissati dalla normativa vigente, con facoltà di incrementare detto importo fino alla percentuale massima pari al 25% con le modalità definite dal livello regionale.
- 1.2 Tutte le indennità previste e disciplinate dal comma 6 dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 sono erogate in base alla effettiva prestazione resa.
- 1.3 Le indennità riconosciute sono le seguenti:
- a) Indennità di turno (art 3 CCRL 2018);
 - b) Indennità di reperibilità (art 4 CCRL 2018);
 - c) Trattamento per attività prestata in giorno festivo (art 5 CCRL 2018);
 - d) Indennità di condizioni di lavoro (art 6 CCRL 2018);
- 1.4 Le indennità sono cumulabili tra loro se non diversamente indicato.
- 1.5 Le indennità di cui al comma 3 sono erogate, di norma, il mese successivo alla prestazione resa.
- 1.6 Gli uffici decentrati che si occupano di presenze/assenze provvedono direttamente agli inserimenti nella procedura di acquisizione delle variabili.
- 1.7 Per le indennità di cui alle lettere a), b) e c) si rimanda integralmente agli articoli 3, 4 e 5 del CCRL 15/10/2018.
- 1.8 La liquidazione degli importi relativi alle indennità, come determinati nei paragrafi seguenti decorre dal 1 gennaio 2019.

2 - Indennità condizioni di lavoro (ART. 6 CCRL 2016-2018)

- 2.1 L'indennità condizioni di lavoro è unica ed è destinata a remunerare, a norma dell'art. 6 CCRL 2018 lo svolgimento di attività:
- a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;
 - c) maneggio valori.
- 2.2 Essa si compone delle singole voci (disagio, rischio e maneggio valori) determinate secondo quanto previsto dai seguenti commi, e in ogni caso essa non potrà essere superiore al massimo giornaliero previsto dall'art. 6 del CCRL 15.10.2018, pari a 10 euro.
- 2.3 L'indennità di cui alle lettere a) e b) non sono cumulabili salvo che il rischio e il disagio derivino da situazioni e circostanze diversificate fra loro.
- 2.4 Per "attività disagiate" si intendono tutte quelle che si configurano in una particolare situazione lavorativa che, pur non incidendo in via diretta ed immediata sulla salute e sull'integrità personale del lavoratore, possono risultare rilevanti sulle condizioni di vita dei singoli dipendenti addetti a tali compiti, condizionandone l'autonomia temporale e relazionale.
- 2.5 Nell'ambito di tali ipotesi il compenso può essere erogato solo ove l'attività concretamente effettuata si diversifichi da quella tipica delle mansioni del profilo (in quanto già remunerata e valutata con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo) e compete al personale che risulti esposto, in modo costante e prevalente, a fattori di effettivo disagio nell'ambito delle seguenti categorie:
- a) particolare articolazione dell'orario di lavoro, ad esclusione del turno, con orario su più fasce giornaliera (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti agli Organi istituzionali): **1 euro**
 - b) particolare articolazione dell'orario di lavoro ad esclusione del turno con frequente improgrammabilità degli interventi richiesti (a titolo esemplificativo, ma non

- esaustivo: autisti, portierato): **1,00 euro**
- c) condizioni ambientali difficili (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: attività svolta in luoghi aperti esposti a variazioni climatiche, alti livelli di rumore, temperature rigide o troppo calde, esposizione a fumi e vapori) (a titolo esemplificativo, ma non esaustivo: addetti alla manutenzione stradale): **2,00 euro**
 - d) personale esposto a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio per verifiche, controlli, sopralluoghi indennità: **2,00 euro**
 - e) personale addetto al servizio di sportello o front office (a titolo esemplificativo: addetti URP e ufficio protocollo): **1,00 euro**
- 2.6 Il riconoscimento dell'indennità avviene previa apposita dichiarazione motivata del Dirigente/responsabile di posizione organizzativa, il quale segnala, sulla base delle tipologie di prestazioni indicate nel presente accordo, i nominativi del personale che, esercitandole, accede all'indennità.
- 2.7 Per attività "esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute" si intendono tutte quelle che presentano in modo continuo, e quindi non occasionale o sporadico, e diretto, vale a dire immediatamente riferibili al rischio, caratteristiche tali da mettere in pregiudizio la salute e l'integrità personale dei dipendenti in relazione alle effettive condizioni ambientali in cui è resa la prestazione lavorativa.
- 2.8 Viene corrisposto un compenso giornaliero pari a **4,00 euro** ai lavoratori esposti, in modo continuo e diretto, a uno dei seguenti rischi:
- a. esposizione ad agenti chimici, biologici, fisici, radianti, gassosi;
 - b. esposizione a rischio specifico per conduzione di mezzi meccanici, elettrici per trasporto di cose e/o persone con eventuali operazioni di carico e scarico;
 - c. interventi su impianti tecnologici sotto tensione di rete e/o impianti pressurizzati.
- 2.9 L'individuazione del personale esposto ad alcuno dei rischi sopra elencati è a cura del dirigente competente in ragione della valutata attività di servizio espletata e non dipende dal profilo.
- 2.10 La corresponsione della relativa voce dipende oggettivamente dalle effettive condizioni di lavoro in cui i dipendenti sono chiamati a operare ed è legata al periodo di effettiva esposizione al rischio.
- 2.11 Relativamente al maneggio valori, spetta un compenso giornaliero di **euro 3** all'Economo, se non titolare di incarico di posizione organizzativa e al collaboratore dell'Economo, dallo stesso individuato, nei casi di assenza di quest'ultimo.

3 - Indennità di responsabilità (ART. 21, C. 2, LETT. E CCRL 01.08.2002, ART. 30, COMMA 1, CCRL 26.11.2004, ART. 24 CCRL 6.5.2008, ART. 30 DEL CCRL 2016-2018)

- 3.1 L'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità da parte del personale di categoria D (che non risulti incaricato di Posizione Organizzativa) o di coordinamento, anche funzionale, da parte del personale delle categorie B e C viene compensato con l'indennità di responsabilità da un importo minimo annuo lordo di € 1.000,00 e massimo di € 2.000,00 per tutte le categorie. Nel caso in cui si realizzino le condizioni previste dall'art. 30 del CCRL 2016-2018, il valore dell'indennità può essere elevato fino a € 3.000,00.
- 3.2 L'individuazione del valore dell'indennità viene determinato dal dirigente ovvero in caso di assenza di figure dirigenziali dalla conferenza dei titolari delle posizioni organizzative, sulla base di una griglia che tenga conto delle oggettive responsabilità attribuite.
- 3.3 Annualmente oppure in caso di modifiche organizzative o di mutamento di mansioni, il dirigente/titolare della posizione organizzativa verifica il permanere delle condizioni per l'erogazione delle indennità.
- 3.4 L'indennità individuata per ciascuna responsabilità, viene corrisposta solo se le relative

incombenze sono state formalmente attribuite e l'importo è comunque proporzionato al periodo di effettiva responsabilità.

3.5 Al personale a part-time o ad orario ridotto, se avente diritto, l'indennità viene corrisposta proporzionalmente o per intero in base alla responsabilità esercitata.

3.6 Le fattispecie che danno titolo all'indennità vengono definite a livello aziendale nel rispetto delle relazioni sindacali. Si individuano come compiti di specifica responsabilità quelli forniti dal personale sotto specificato:

- gestione delle procedure complesse in materia stipendiale, previdenziale e fiscale
- gestione del patrimonio e processi di programmazione delle opere pubbliche
- gestione economica e applicazione norme contabili
- attività di coordinamento e tutela nella gestione dei beni mobili e artistici.

3.7 **Criteri di attribuzione dell'indennità:**

- a) dipendenti di categoria B e C con responsabilità di coordinamento di strutture di tipo operativo e di tutela di beni di valore comportanti attività con autonomia gestionale
- b) dipendenti di categoria D con responsabilità di compiti e funzioni specialistiche di carattere trasversale rispetto all'organizzazione dell'Ente
- c) dipendenti di categoria D che, nell'ambito dell'Unità Operativa di appartenenza assumano diretta responsabilità di:
 - coordinamento di almeno due risorse umane
 - procedimenti amministrativi, implicanti funzioni di elevata complessità e specializzazione, nonché costante aggiornamento
 - autonomia decisionale e operativa
 - adempimenti complessi previsti da leggi o regolamenti

3.8 **Misura dell'indennità:**

- per le fattispecie sub a) è prevista un'indennità annuale lorda di € 1.000,00
- per le fattispecie sub b) e sub c) è prevista un'indennità annuale lorda da un minimo di € 1.200,00 ad un massimo di € 3.000,00, nel rispetto dei presupposti di cui all'art. 30 del CCRL 2018.

3.9 Ad ogni dipendente non può essere attribuita più di una indennità per specifiche responsabilità; nel caso in cui ricorrano responsabilità diverse, al dipendente interessato è attribuita l'indennità di valore economico più elevato.

3.10 La responsabilità che dà titolo all'erogazione dell'indennità è affidata ai singoli dipendenti con atto formale del dirigente di riferimento al momento dell'attribuzione della responsabilità stessa, da rendere noto ai dipendenti delle strutture interessate: in tale atto dovranno essere specificate le funzioni ed i compiti per i quali viene assegnata l'indennità. Compete altresì al dirigente l'adozione dell'atto di revoca dell'affidamento.

3.11 La liquidazione dell'indennità è disposta annualmente dal dirigente di riferimento, il quale entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di riferimento trasmette alla struttura competente in materia di personale comunicazione di nulla osta alla liquidazione dell'indennità a favore dei dipendenti interessati.

4 - Indennità di specifiche responsabilità (ART 21 C. 2 LETT. I CCRL 01.08.2002, ART. 30 CCRL 26.11.2004)

4.1 Sono previsti i compensi di cui al comma 2 dell' art. 21 del CCRL 2002, come modificato dall'art. 30 CCRL 2004, per specifiche responsabilità attribuite, con atto formale, al personale appartenente alle categoria B, C e D che svolge le attività delle qualifiche di seguito riportate:

- ufficiale di Stato Civile e Anagrafe ed Ufficiale Elettorale: dipendenti nominati con atto formale del Sindaco;
- responsabile dei Tributi: dipendenti che hanno la responsabilità del procedimento ai

sensi della L. 241/90;

archivisti Informatici: dipendenti con le competenze individuate nel C.C.D.I. 14/06/2007 ed individuati con atto formale del Dirigente competente;

- addetti agli Uffici per le Relazioni con il Pubblico: dipendenti assegnati all'Ufficio così denominato;
- addetti ai Servizi di Protezione Civile: dipendenti assegnati all'Ufficio Comunale di Protezione Civile.

4.2 L'importo da liquidare ai dipendenti individuati dagli atti formali suddetti è pari a euro 300,00 non cumulabile.

B - Orario di lavoro straordinario

1. Fermo restando quanto disposto dall'articolo 17, comma 1, del C.C.R.L. 01.08.2002, le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali; pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.
2. Annualmente, entro il mese di gennaio, l'Ufficio preposto comunica alla parte sindacale il monte ore destinato al lavoro straordinario.
3. L'Ufficio preposto contestualmente alla determinazione del monte ore per lavoro straordinario provvede alla suddivisione ed all'attribuzione delle risorse ad ogni settore, tenendo conto del personale in servizio e delle reali esigenze degli uffici, dandone comunicazione alle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCRL e alla RSU.
4. Si conviene che l'effettuazione di lavoro straordinario può avvenire solo previa autorizzazione del responsabile del settore cui appartiene il dipendente e deve essere debitamente motivata. All'obbligo della prestazione deve corrispondere la concreta possibilità di pagamento della stessa.
5. Fermo restando la titolarità del dipendente al pagamento dello straordinario, è facoltà del dipendente chiederne il recupero.
6. E' confermato il limite massimo individuale di 180 ore di lavoro straordinario.
7. Ai sensi del comma 3 dell'articolo 17 del CCRL 2002, per le motivazioni indicate al comma 1 del presente articolo, è possibile elevare il limite massimo individuale, fermo restando il limite delle risorse stanziato e fermo restando il limite massimo di 250 ore pro capite, comprensivo di lavoro straordinario sia liquidato che compensato.
8. Alle risorse di cui al comma 2, si aggiungono le risorse derivanti da specifiche disposizioni di legge, in particolare a compensare il lavoro straordinario prestato in occasione di consultazioni elettorali o referendarie e quello prestato per fronteggiare eventi straordinari imprevedibili e per calamità naturali, nonché a riconoscere le prestazioni rese al di fuori dell'orario ordinario di lavoro con finanziamento a carico di altri enti (Istat, etc.).

C - Liquidazione compenso incentivante la produttività individuale e progressioni economiche

1. Per l'anno 2019 non vengono attivate progressioni economiche orizzontali in quanto, in sede di prima applicazione del CCRL 2018, parte delle risorse variabili del Fondo sono state utilizzate per il pagamento delle progressioni "storiche".
2. La parte rimanente delle risorse variabili del Fondo viene interamente destinata al pagamento del compenso incentivante la produttività individuale.
3. La valutazione dei dipendenti al fine della liquidazione del compenso di cui al comma precedente avverrà con il sistema di valutazione approvato nel corso della delegazione trattante del 16 ottobre 2018.

D - Norma finale e transitoria

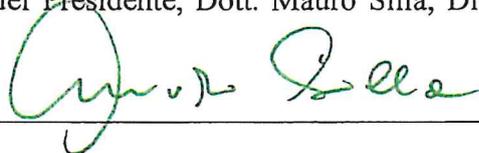
UCL
FRL

C.C.R.L.

1. Il presente contratto ha durata triennale e si rinnova tacitamente di anno in anno fatte salve specifiche esigenze di carattere contingente evidenziate dalla parte datoriale e/o dalla parte sindacale.

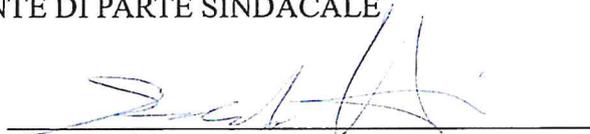
LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

Nella persona del Presidente, Dott. Mauro Silla, Direttore Generale dell'UTI Giuliana – Julijska MTU



LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Roberto DODICH (RSU)



Adriana CAPPIELLO (RSU)



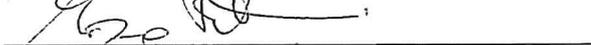
Elisabetta BENEDETTI (RSU)



Walter GIANI (CISL-FP)



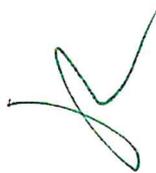
Maurizio PETRONIO (UIL-FP)



Angelo Ruggiero GIGLIO (CGIL-FP)



Trieste, 31 maggio 2019



PARERE DEL COLLEGIO DEI REVISORI
ALLEGATO AL VERBALE 21 DEL 27/22/2019

**FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE GIULIANA PER L'ANNO 2019.**

COSTITUZIONE PROVVISORIA

I sottoscritti dott.ssa Paola Vuch, dott. Lorenzo Felician e dott. Omero Leiter, componenti il Collegio dei Revisori dell'UTI Giuliana - Juliska MTU, hanno esaminato la determinazione n. 89 del 22/02/2019 per la quantificazione del fondo delle risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2019.

- Premesso che l'organo di revisione è tenuto a verificare la compatibilità e la coerenza dei costi dei contratti integrativi con i vincoli di bilancio ed il rispetto delle disposizioni di legge che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
- Dato che il nuovo CCRL 15/10/2018 stabilisce all'art.32 le modalità di costituzione del fondo incentivante del personale non dirigente e che al comma 12 è prevista la certificazione dell'organo di revisione.
- Dato atto che il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del comparto, pari ad € 102.669,42, è composto:
Fondo risorse stabili: € 62.576,84
Fondo risorse variabili: € 40.092,58
- Preso atto che, essendo l'UTI operativa dal 1 ottobre 2017, viene preso a riferimento il fondo dell'anno 2017 e rapportato all'anno, per un importo che ammonta ad € 138.122,72, mentre il numero dei dipendenti in servizio preso a riferimento è quello al 1 gennaio 2019.
- Preso atto che la previsione di bilancio risulta già capiente rispetto alle somme così determinate, non provocando quindi mutamenti nella verifica del rispetto del contenimento della spesa di personale e dato atto che sono comunque garantiti gli equilibri di bilancio.



- Visto l'articolo 40 bis c.1 del D.Lgs 165/2001 e l'art. 32 del CCRL 15/10/2018;

CERTIFICANO

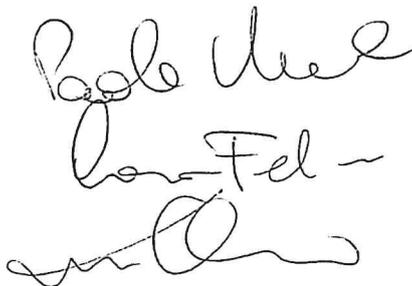
ai sensi del comma 12 dell'art.32 del CCRL 15/10/2018 la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale non dirigente.

Trieste, 27 febbraio 2019.

Dott.ssa Paola Vuch

Dott. Lorenzo Felician

Dott. Omero Leiter





U.T.I. GIULIANA - JULIJSKA M.T.U.

Determinazione nr. 89

Trieste, 22/02/2019

AREA SERVIZI AMMINISTRATIVI E GENERALI - U.O. RISORSE UMANE

OGGETTO: FONDO DELLE RISORSE DECENTRATE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DELL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE GIULIANA PER L'ANNO 2019. COSTITUZIONE PROVVISORIA.

LA RESPONSABILE DI POSIZIONE ORGANIZZATIVA

VISTO l'art. 49 del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000 Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni dell'Assemblea dei Sindaci, esecutive a termini di legge:

- n. 28 dd. 20 ottobre 2017 avente ad oggetto "Ridefinizione macrostruttura organizzativa e funzionigramma dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU"
- n. 12 dd. 30 marzo 2018 avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno di personale 2018 – 2020 e rideterminazione dotazione organica".
- n. 13 dd. 11.05.2018 avente ad oggetto "*Bilancio di previsione 2018-2020 e allegati – Approvazione.*"
- n. 16 dd. 28.06.2018 avente ad oggetto "*Approvazione Riaccertamento ordinario esercizio 2017.*";
- n. 17 dd. 28.06.2018 avente ad oggetto "*Approvazione del Rendiconto della gestione esercizio 2017.*"
- n. 18 dd. 28.06.2018 avente ad oggetto "*Modifica funzionigramma e macrostruttura dell'UTI Giuliana – Julijska Mtu e rideterminazione dotazione organica*";

RICHIAMATA la deliberazione dell'Assemblea dei Sindaci n. 19 dd. 26.07.2018, esecutiva a termini di legge, avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2018 – 2020";

RICHIAMATI:

- la L.R. 26/2014 “Riordino del sistema Regionale-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative” e s.m.i.;
- lo Statuto dell’Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU;

RICHIAMATO l’art. 32 del CCRL 2018 – triennio normativo ed economico 2016 – 2018, il quale detta specifiche disposizioni per la costituzione e la disciplina del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa;

ATTESO che il comma 1, del succitato art. 38 del CCRL 2018, stabilisce che, a decorrere dal 1° gennaio 2018, il rispetto del limite, di cui all’art. 23, comma 2, del D. Lgs. 75/2017 viene calcolato, a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell’articolo 12, comma 6 e seguenti, della legge regionale 37/2017 e che a decorrere dal 1° gennaio 2018, e a valere dalla medesima decorrenza, in ciascun Ente è costituito il fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto destinato ad incentivare la produttività e ad attuare le progressioni economiche all’interno delle categorie;

CONSIDERATO che l’ammontare annuo delle risorse è determinato in funzione del numero dei dipendenti, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, in servizio alla data del 31 dicembre 2016 ed è così quantificato (per le categorie presenti nell’ente):

Categoria	Importo annuo per dipendente equivalente – risorse stabili	Importo annuo per dipendente equivalente – risorse variabili
B	1.016,00	1.000,00
C	1.177,00	1.000,00
D	2.271,00	1.000,00

e che le risorse fisse e quelle variabili possono essere incrementate annualmente come previsto dal comma 3 dell’art. 32 del CCRL 2018;

DATO ATTO che qualora le risorse stabili necessarie alla copertura degli oneri relativi a progressioni economiche già attribuite risultassero superiori alle risorse disponibili per tale finalità l’ente utilizza una quota delle risorse variabili disponibili da recuperare a valere sulle risorse stabili che si renderanno, di volta in volta, disponibili a seguito di cessazioni dal servizio;

CONSIDERATO che l’Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU è operativa dal 1 ottobre 2017 e, ovviamente, non dispone di un fondo risorse decentrate relativo all’anno 2016 al quale fare riferimento né, per le stesse ragioni, può determinare le risorse sulla base dei dipendenti in servizio al 31 dicembre 2016;

ATTESO che, per le motivazioni espone nel paragrafo che precede, viene preso a riferimento il fondo delle risorse decentrate dell’UTI Giuliana relativo all’anno 2017 che, rapportato a dodici mesi, ammonta ad € 138.122,76 nonché il numero dei dipendenti in servizio al 1 gennaio 2019;

ATTESO che con nota prot. 8933/P dd. 13.11.2018 la Regione FVG – Direzione Centrale Funzione Pubblica e Semplificazione -, ha trasmesso a tutti gli Enti del Comparto Unico Regionale le linee guida per la costituzione del fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale del Comparto;

RITENUTO pertanto:

- di quantificare provvisoriamente il fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2019 in € 102.669,42;
- di dare atto che la spesa relativa al medesimo fondo per l'anno 2019 pari ad € 102.669,42, trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2018-2020, sui capitoli dedicati al pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio premiante del personale dipendente, ivi compresi gli oneri c/ente ed IRAP per un totale presunto di € 139.522,42;
- di dare atto, altresì, che sono già impegnate le somme relative agli istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa, quali le progressioni economiche orizzontali storicizzate;
- di dare atto che il fondo così quantificato non supera il limite di cui all'art. 23, comma 2, del d. lgs. 75/2017, determinato sulla base del fondo 2017 e non del fondo 2016 in quanto l'ente esiste dal 1 ottobre 2017;

DATO ATTO che, nel caso di nuove assunzioni o cessazioni di personale che potranno verificarsi nel corso del 2019, si provvederà ad aumentare o diminuire il Fondo costituito con il presente atto;

DATO ATTO, ALTRESI', che, per l'anno 2018, sono state rispettate le norme in materia di programmazione delle assunzioni e in materia di limiti di spesa del personale;

VISTO l'art. 183 del D. Lgs. 267/2000;

ATTESO che con determinazione n. 582 dd. 29.11.2018 il Direttore dell'Unione, dott. Mauro Silla, ha confermato alla sottoscritta la responsabilità della posizione organizzativa relativa alla U.O. Risorse Umane, a far tempo dal 1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019;

RICHIAMATO il D. Lgs n. 267/2000 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" ed in particolare l'art. 107 "Funzioni e responsabilità della dirigenza";

ESPRESSO il parere di cui all'art.147 bis del D.Lgs n. 267/2000, in ordine alla regolarità e correttezza amministrativa;

RICHIAMATO l'art. 163 c. 3 del D.Lgs 267/2000 e s.m.i., con il quale si intende automaticamente autorizzato l'esercizio provvisorio e si applicano le modalità di gestione di cui al c. 1, intendendosi come riferimento gli stanziamenti del secondo esercizio (2018) del bilancio di previsione deliberato l'anno precedente;

d e t e r m i n a

per quanto esposto in premessa:

1. di determinare, sulla base delle linee guida inviate dalla Regione FVG, il Fondo delle risorse decentrate per il personale non dirigente dell'Unione Territoriale Intercomunale Giuliana – Julijska MTU per l'anno 2019 in € 102.669,42.-, come specificato nella tabella in atti;
2. di dare atto che la spesa relativa al medesimo fondo per l'anno trova copertura nell'ambito degli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2018-2020, sui capitoli dedicati al pagamento delle retribuzioni e del trattamento accessorio del personale, ivi compresi gli oneri c/ente ed IRAP ai seguenti capitoli dell'esercizio finanziario 2019, come sotto riportato:
 - o cap.18101006 € 68.308,82 (assegni)
 - o cap.16101005 € 34.360,60 (assegni)
 - o cap.18101007 € 18.050,00(oneri previdenziali)
 - o cap.16101006 € 9.149,00 (oneri previdenziali)
 - o cap.18101005 € 410,00 (oneri assicurativi)
 - o cap.16101004 € 516,00 (oneri assicurativi)
 - o cap.18102001 € 5.807,00 (Irap)
 - o cap.16102002 € 2.921,00(Irap)per un totale complessivo presunto pari ad € 139.522,42;
3. di dare atto, altresì, che sono già impegnate le somme relative agli istituti contrattuali, di natura fondamentale o fissa e continuativa, quali sono le progressioni economiche orizzontali storicizzate;
4. di informare le OO.SS., la RSU dell'ente e il Comitato Unico di Garanzia;
5. di provvedere alla pubblicazione della presente determinazione.

La Responsabile di Posizione Organizzativa
Monica Zanier

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: ZANIER MONICA

CODICE FISCALE: ZNRMNC63S65L424C

DATA FIRMA: 22/02/2019 12:35:24

IMPRONTA: 1C0BAE41645C82EB8D2405032F92DB7D6B2E94025CC4D0E7B1307EEAEC931FAC
6B2E94025CC4D0E7B1307EEAEC931FAC5B9C33DE6D2EBEA57CAC99CC8CD1037F
5B9C33DE6D2EBEA57CAC99CC8CD1037FB42C35568D35C0F97214F85EE5EF27CC
B42C35568D35C0F97214F85EE5EF27CCA512438755798AC6EC9CC2D360CFADCF