

**la biblioteca di FP:  
leggere i diritti**

# **Il riordino degli enti locali del Fvg**

**Gli accordi già firmati**

**I punti che vanno  
chiariti**

**La lettura dei contenuti  
della legge**

**LA CGIL CHIEDE**

**Le regole per  
la stabilizzazione**

**FUNZIONE  
PUBBLICA**

**CGIL**

**FRIULI VENEZIA GIULIA**

# Il riordino degli enti locali del Fvg

*Gli accordi già firmati*

*La lettura dei contenuti  
della legge*

*I punti che vanno  
chiariti*

*Le regole per  
la stabilizzazione*

*La Cgil chiede*

**FUNZIONE  
PUBBLICA**

**CGIL**

**FRIULI VENEZIA GIULIA**

<b>GLI ACCORDI GIÀ FIRMATI</b>	<b>5</b>
<b>LA SITUAZIONE AD OGGI</b>	<b>6</b>
<b>PRIMA DELLA LEGGE REGIONALE N° 26/2014</b>	<b>7</b>
<b>I CONTENUTI DELLA LEGGE L.R. n° 26 del 12/12/2014</b>	<b>8</b>
Fusioni di Comuni	8
Unioni territoriali intercomunali	8
Riordino dell'ente Regione	14
Scioglimento delle forme collaborative	14
Soppressione delle Comunità Montane	14
Le Province	15
Le ulteriori funzioni alla Regione	15
Le ulteriori funzioni ai Comuni	16
Quadro d'insieme della suddivisione	
Delle funzioni esercitate dalle Province	17
Osservatorio regionale	17
Acquisto di beni e fornitura di servizi	17
<b>I PUNTI DELLA LEGGE CHE VANNO CHIARITI</b>	<b>18</b>
Trasferimento servizi	
All'Unione territoriale intercomunale	18
Mobilità del personale provinciale	18
Trasferimento del personale provinciale "Servizio lavoro"	18
Trattamento economico del personale trasferito e fondo salario accessorio	19
Limite di spesa dell'unione territoriale	19
<b>LA CGIL HA CHIESTO</b>	<b>20</b>
<b>ALTRE COSE DA SAPERE</b>	<b>21</b>
Regole per l'assunzione del personale	
Nel comparto unico per l'anno 2015 (lr n. 12/2014, Art. 4)	21
Normativa per la stabilizzazione del personale	21
<b>LA CGIL CHIEDE</b>	<b>22</b>



Nel marzo 2014 sono stati sottoscritti a livello regionale con i datori di lavoro due documenti - riguardanti rispettivamente le relazioni sindacali e le riforme - i quali rivestono grande importanza alla luce di quanto legiferato nel dicembre 2014 dal Consiglio Regionale in materia di riordino degli Enti Locali del Fvg nel dicembre 2014.

Ecco i contenuti.

## Accordo sulle relazioni sindacali del 10/03/2014

- Riconoscimento della **contrattazione collettiva** e del **CCRL** come la **fonte deputata** alla determinazione dell'assetto retributivo e della valorizzazione dei lavoratori.
- Collegamento ai processi di mobilità di **percorsi di qualificazione e formazione** professionale.
- **Coinvolgimento dei Sindacati** nei processi di razionalizzazione accompagnando tali processi con un sistema premiante ed incentivante chiaro e trasparente.
- **Definizione di criteri trasparenti** e coinvolgimento dei Sindacati nei processi di **mobilità collettiva** secondo quanto previsto dalla vigente disciplina contrattuale.
- **Pieno riconoscimento del ruolo negoziale delle RSU.**
- **Razionalizzazione e semplificazione** dei sistemi di misurazione, valutazione e premialità.

## Protocollo regionale sulle riforme del 10/03/2014

- **Definizione di un percorso condiviso** di indirizzi e regole per la mobilità collettiva e individuale, da attuare con le procedure e le garanzie previste dalla vigente disciplina contrattuale.
- **Valorizzazione delle competenze** professionali esistenti e riduzione delle consulenze.
- **Formazione del personale** e concorsi unici.
- **Parte dei risparmi derivanti** dalla semplificazione delle procedure verranno destinati a forme di incentivazione coinvolgenti tutto il personale.
- **Le risorse destinate ai rinnovi contrattuali** verranno valutate congiuntamente.



## LA SITUAZIONE AD OGGI

Prima di esaminare i contenuti della legge regionale di riordino (LR n° 26 del 12/12/2014), forniamo alcuni dati sugli Enti presenti a livello regionale, gli abitanti per Comune, il numero dei dipendenti dei Comuni suddivisi per fasce.

### Gli enti sul territorio regionale

- Regione
- 4 Province
- 216 Comuni
- 35 Associazioni Intercomunali
- 6 Consorzi
- 8 Unioni Montane/Comunità Montane



### Gli abitanti per Comune

Fascia di abitanti	Numero di Comuni
Fino a 999	47 (22% del totale)
Da 1.000 a 2.999	80 (37% del totale)
Da 3.000 a 4.999	24 (11% del totale)
Da 5.000 a 9.999	42 (19% del totale)
Da 10.000 a 59.999	21 (10% del totale)
Da 60.000 a 249.999	2 (1% del totale)

Quasi il 60% dei Comuni ha meno di 3.000 abitanti.

### Dipendenti per Comune al 31/12/2013

Fascia dipendenti	Numero Comuni
Fino a 10	78 (36% del totale)
Da 1 a 20	62 (29% del totale)
Da 21 a 50	45 (21% del totale)
Da 51 a 100	20 (9% del totale)
Da 101 a 200	6 (3% del totale)
Da 201 a 500	2 (1% del totale)
Da 501 a 1.000	2 (1% del totale)
Da 1.001 a 3.000	1 (0% del totale)

Più di 1 comune su 3 ha meno di 10 dipendenti.

### Il personale

In soli tre anni (dal 2010 al 2012) il personale del Comparto è diminuito di 1.185 unità alle quali vanno aggiunte le cessazioni avvenute nel 2013 e 2014. Inoltre nei prossimi anni cesseranno ulteriori 1.500 unità per pensionamento.

**NON C'E' PERSONALE IN ESUBERO.**



## PRIMA DELLA LEGGE REGIONALE N° 26/2014



La legge regionale n. 1/2006 già prevedeva l'esercizio coordinato di funzioni e la gestione associata di servizi tra gli Enti Locali del Friuli Venezia Giulia, indicando diverse tipologie/modalità gestionali. Vediamole nel dettaglio.

### Unione dei comuni

Due o più comuni possono costituire volontariamente un nuovo Ente denominato Unione dei Comuni, dotato di un proprio Statuto, al quale vanno attribuite la maggior parte della gestione dei servizi.

*Per effetto della nuova legge regionale n° 26/2014 entro il 31 dicembre 2015 i Comuni provvedono a sciogliere le Associazioni intercomunali e le ulteriori forme associative.*

### Associazioni intercomunali

Le associazioni intercomunali, finalizzate alla gestione associata di una pluralità di funzioni e servizi, sono costituite volontariamente da Comuni contermini inseriti in contesti omogenei dal punto di vista territoriale e socioeconomico e non ricompresi nel territorio di altra associazione e venivano dotate di uffici comuni.

*Per effetto della nuova legge regionale n° 26/2014 entro il 31 dicembre 2015 i Comuni provvedono a sciogliere le Unioni dei comuni e le ulteriori forme associative.*

### Comunità Montane / Unioni montane

Si tratta di enti locali territoriali, dotati di autonomia statutaria, istituiti per la valorizzazione delle zone montane e per la promozione dell'esercizio associato di funzioni comunali.

*Per effetto della nuova legge regionale n° 26/2014 le Comunità Montane sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2016.*

Come indicato nella nuova legge n° 26/2014, **queste forme gestionali cessano l'attività:**

- entro il 31 dicembre 2015 le Unioni dei comuni e le Associazioni intercomunali;
- a decorrere dal 1° gennaio 2016 le Comunità Montane.

### Sempre a livello volontario c'è la "fusione" dei Comuni.

La "fusione" è la forma con cui due o più comuni diventano UNO SOLO: ci sono vincoli costituzionali per giungere a questo risultato (art. 133 Cost. e art. 7 statuto FVG) cioè una apposita LR e un referendum consultivo tra la popolazione dei Comuni interessati. Si tratta di uno sviluppo senza ritorno.

La "fusione" è già stata portata a compimento dai seguenti Comuni:

- Campolongo e Topogliano: il nuovo Comune ha assunto la denominazione Campolongo Tapogliano;
- Rivignano e Teor: il nuovo Comune ha assunto la denominazione Rivignano Teor;
- Arzene e Valvasone: il nuovo Comune ha assunto la denominazione di Arzene Valvasone.

*La nuova legge regionale n° 26/2014 conferma l'istituto della fusione dei Comuni.*



# I CONTENUTI DELLA LEGGE L.R. n° 26 del 12/12/2014



## “Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative”



### FUSIONI DI COMUNI

#### Istituzione e risorse

Entro il 15 febbraio 2015 (45 giorni dall'entrata in vigore della legge) la Giunta Regionale su proposta dell'Assessore competente in materia di autonomie locali e dei consigli comunali interessati approva annualmente il programma delle fusioni di Comuni.

I Comuni possono attivare sul progetto di fusione forme di consultazione popolare come disciplinate dai propri statuti e regolamenti.

In caso di fusione tra Comuni appartenenti a diverse Unioni, la legge determina l'Unione cui accede il nuovo Comune risultante dalla fusione.

Ai Comuni risultanti dalla fusione per 5 anni viene aumentato il trasferimento ordinario

Per i primi 3 anni:

- € 300.000 per il nuovo Comune risultante da fusione con popolazione fino a 5.000 abitanti;
- € 400.000 per il nuovo Comune risultante da fusione con popolazione compresa tra 5.001 e 15.000 abitanti;
- € 500.000 per il nuovo Comune risultante da fusione con popolazione superiore a 15.000 abitanti.

Nei successivi 2 anni l'assegnazione è ridotta del 50%.

### UNIONI TERRITORIALI INTERCOMUNALI

La Giunta Regionale adotta la proposta del “piano di riordino territoriale” delle Unioni intercomunali includendo tutti i Comuni della Regione con questi criteri:

- contiguità territoriale dei Comuni ricompresi nell'Unione;
- minimo 40.000 abitanti per Unione (o 30.000 se comprende Comuni appartenenti o appartenuti a Comunità Montane);
- caratteristiche di omogeneità geografiche, demografiche, sociali, economiche, culturali etc;
- compatibilità con il territorio delle Aziende per l'assistenza sanitaria.

I Comuni di ciascuna istituenda Unione il cui territorio sia confinante con quello di altra Unione e quelli con essa confinante possono chiedere l'inclusione in una

Unione contermina.

I Comuni che non intendono aderire ad alcuna Unione ne danno comunicazione alla Regione, ma devono assicurare che riescono a garantire i servizi anche con la riduzione dei trasferimenti.

Le Unioni sono costituite entro il 1° ottobre 2015 e gestiranno le funzioni stabilite nella legge e quelle che i Comuni obbligatoriamente dovranno affidarle.

I nuovi Enti Locali denominati “Unioni territoriali intercomunali” sono dotati di personalità giuridica (statuto, regolamenti, etc.) e autonomia gestionale per l'esercizio di funzioni e servizi comunali, sovracomunali e di area vasta.

L'adesione volontaria ad una Unione NON è revocabile per dieci anni

Se dopo 3 anni dalla costituzione non si sono verificati da parte dell'Unione e dei Comuni aderenti “significativi risparmi di spesa e livelli di efficacia ed efficienza” vengono applicate penalizzazioni di natura finanziaria.

Nel caso di risparmi già conseguiti nel primo triennio, la Regione “può” riconoscere all'Unione incentivi annuali pari al risparmio conseguito per ciascun anno.

#### Adesione all'Unione Territoriale

**Adesione obbligatoria per Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti (3.000 abitanti se appartenenti o appartenuti a Comunità Montane).**

**Adesione volontaria** per Comuni da 5.001 (o 3.001 se appartenenti o appartenuti a Comunità Montane) ma l'adesione **costituisce condizione** per la piena fruizione dei trasferimenti regionali ordinari per finanziare i bilanci del Comune.

Chi **NON aderisce ha una riduzione non inferiore al 30% rispetto ai trasferimenti ordinari della regione.**

#### Assetto organizzativo

L'Assemblea dell'Unione è costituita dai Sindaci dei Comuni aderenti e il Presidente è eletto dall'Assemblea tra i suoi componenti e dura in carica 3 anni.

Agli Amministratori dell'Unione non possono essere attribuiti retribuzioni, gettoni, indennità o emolumenti in qualsiasi forma percepiti (nessun nuovo o maggiore onere per la finanza pubblica).

L'Unione provvede a determinare il proprio assetto organizzativo nonché la gestione del personale nella propria autonomia normativa, organizzativa e finanziaria sulla base di quanto stabilito dalla legge e dallo Statuto.

#### La gestione dei servizi

Per una migliore organizzazione dei servizi possono essere istituiti all'interno dell'Unione **sub ambiti con presidi o sportelli territoriali**.

Per tutte le funzioni esercitate dai Comuni e dall'Unione Territoriale **va garantita** la presenza **sul territorio di ogni Comune di una struttura denominata “sportello per il cittadino”** utilizzando il personale già in organico degli enti locali interessati.



## Il Direttore dell'Unione

La gestione dell'Unione è affidata a un Direttore solo se lo Statuto lo prevede. L'incarico di Direttore (*che non ha scadenza e dura sino alla nomina del successore*) è conferito, previa selezione, con contratto di lavoro a tempo determinato di diritto privato:

- a un dirigente dell'Unione;
- ad altro dirigente del comparto unico;
- a uno dei segretari comunali o provinciali in servizio presso enti locali del territorio regionale.

Qualora l'incarico sia conferito a un dirigente dell'Unione o ad altro dirigente del comparto unico, il medesimo è collocato in aspettativa senza assegni per tutta la durata dell'incarico.

Il conferimento dell'incarico a uno dei segretari comunali o provinciali in servizio presso enti locali del territorio regionale è subordinato al suo collocamento in aspettativa secondo l'ordinamento di riferimento.

Qualora non sia possibile conferire l'incarico ai soggetti sopra indicati lo stesso è conferito, previa procedura a evidenza pubblica e con contratto di diritto privato a tempo determinato, a personale in possesso dei seguenti requisiti:

- diploma di laurea almeno quadriennale;
- esperienza professionale almeno quinquennale adeguata alle funzioni da svolgere, maturata in qualifiche dirigenziali presso amministrazioni pubbliche, enti di diritto pubblico o privato, o attraverso attività professionali pertinenti con le funzioni da svolgere.

## Il personale dell'Unione e trattamento economico

Il personale dell'Unione è formato da:

- personale proveniente dai **Comuni** in essa ricompresi in relazione alle funzioni esercitate dall'Unione stessa;
- personale dei **Comuni** e della **Provincia** che sarà progressivamente trasferito all'Unione di destinazione contestualmente alle decorrenze dell'esercizio delle funzioni trasferite;
- personale delle **Comunità Montane** e del **Consorzio Comunità Collinare**.

**Trattamento economico:** il personale trasferito conserva il trattamento in godimento all'atto del trasferimento, con esclusione delle indennità o retribuzioni di funzione o posizione correlate a ruoli o incarichi precedentemente ricoperti.

**Procedure di mobilità:** la mobilità del personale avviene con le procedure previste dalla vigente normativa contrattuale.

## Le funzioni dell'Unione Territoriale

L'Unione esercita:

- a) specifiche funzioni demandate dalla legge;
- b) quelle delegate "obbligatoriamente" dai Comuni e già individuate dalla legge;



- c) le ulteriori funzioni volontariamente delegate dai Comuni;
- d) le funzioni già attribuite alle Comunità Montane;
- e) parte delle funzioni già esercitate dalla Provincia.

Le Unioni possono stipulare tra loro e con singoli Comuni che non aderiscono ad un'Unione, convenzioni per la gestione di determinate funzioni e servizi ricadenti su aree vaste.

**L'Unione**, in relazione alle funzioni svolte, **introita tasse, tariffe e contributi sui servizi ad essa affidati**.

Per l'esercizio associato delle funzioni di polizia locale, protezione civile e polizia giudiziaria si applica l'art. 1, commi 111-112-113 legge n. 56/2014 (il Presidente dell'Unione svolge le funzioni attribuite al Sindaco / l'Unione approva e aggiorna i piani di emergenza / le funzioni vengono esercitate in tutto il territorio dei Comuni appartenenti all'Unione).

## La gestione delle funzioni dei Comuni in forma associata

I Comuni ESERCITANO IN FORMA ASSOCIATA TRAMITE L'UNIONE CUI ADERISCONO le seguenti funzioni:

**Dal 1° gennaio 2016:**

- a) Gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e della attività di controllo;
- b) Sistema locale dei servizi sociali (la gestione dei **servizi sociali** viene esercitata: in forma diretta dall'Unione oppure tramite delega all'Azienda Sanitaria o all'Asp che abbiano sede legale e strutture sul territorio dell'ambito distrettuale);
- c) Polizia locale e polizia amministrativa locale;
- d) Attività produttive, ivi compreso lo Sportello unico.

**Dal 1° gennaio 2016 almeno 3 delle funzioni sotto elencate:**

- a) Edilizia scolastica e servizi scolastici;
- b) Servizi pubblici di interesse generale;
- c) Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute in capo allo Stato dalla normativa vigente;
- d) Programmazione e pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- e) Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- f) Raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e riscossione dei relativi tributi;
- g) Statistica;
- h) Elaborazione e presentazione di progetti a finanziamento europeo.

**Dal 1° gennaio 2017 le restanti funzioni di quelle sopra elencate non affidate dal 1° gennaio 2016.**





## Gestione esercitate dai Comuni per il tramite degli Uffici dell'Unione Territoriale

I Comuni a decorrere dal 1° gennaio 2016, AVVALENDOSI DEGLI UFFICI DELL'UNIONE, esercitano in forma associata le funzioni nelle seguenti materie e attività:

- Programmazione e gestione dei fabbisogni di beni e servizi in relazione all'attività della centrale unica di committenza;
- Riscossione tributi;
- Pianificazione territoriale comunale.

**A decorrere dal 1° gennaio 2016 sempre tramite gli uffici dell'Unione, almeno 2 tra le seguenti funzioni:**

- Opere pubbliche;
- Servizi finanziari e contabili, servizi tributari compresa la riscossione dei tributi;
- Controllo di gestione;
- Edilizia privata;
- Energia.

**Dal 1° gennaio 2017 le restanti funzioni di quelle sopra elencate non affidate dal 1° gennaio 2016.**

**Non si tratta di una delega all'Unione** per gestire i servizi ma di un utilizzo degli uffici dell'Unione, pertanto le **“decisioni” rimangono sempre in capo ai Comuni.**

I Comuni inoltre condividono con l'Unione *“gli apparecchi tecnici ed informativi, le reti, le banche dati e i programmi informativi a loro disposizione”*.

I Comuni possono delegare all'Unione ulteriori servizi.

## Spese e risparmi dell'Unione

La spesa sostenuta per il funzionamento generale dell'Unione, compresa la spesa di personale, non può comportare per i primi 3 anni il superamento delle medesime spese sostenute dai singoli Comuni partecipanti (e pro quota dalla Comunità Montana) in relazione alle risorse umane e strumentali trasferite all'Unione calcolate sulla media del triennio 2012-2014.

A regime devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa *“attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni”*.

## Unioni territoriali oltre i 100mila abitanti

**Nelle Unioni con popolazione oltre i 100.000 abitanti**, lo Statuto può prevedere che il Comune con il maggior numero di abitanti eserciti in forma singola una serie di funzioni.

### **1 tra queste funzioni:**

- Gestione del personale e coordinamento dell'organizzazione generale dell'amministrazione e della attività di controllo;
- Sistema locale dei servizi sociali (è confermata la disciplina delle lr 6 su come gestire i servizi);
- Polizia locale e polizia amministrativa locale;
- Attività produttive, ivi compreso lo Sportello unico.

### **Fino a 3 tra queste funzioni:**

- Edilizia scolastica e servizi scolastici;
- Servizi pubblici di interesse generale;
- Catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute in capo allo Stato dalla normativa vigente;
- Programmazione e pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
- Pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
- Raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e riscossione dei relativi tributi;
- Statistica;
- Elaborazione e presentazione di progetti a finanziamento europeo.

### **Fino a 5 tra queste funzioni:**

- Programmazione e gestione dei fabbisogni di beni e servizi in relazione all'attività della centrale unica di committenza;
- Servizi finanziari e contabili, servizi tributari, ivi compresa la riscossione dei tributi;
- Controllo di gestione;
- Pianificazione territoriale comunale;
- Opere pubbliche;
- Procedure espropriative;
- Edilizia privata;
- Energia.

Le funzioni che il Comune con oltre 100mila abitanti può svolgere in forma singola, sono svolte dai restanti Comuni avvalendosi degli Uffici dell'Unione.





## RIORDINO DELL'ENTE REGIONE

(trasferimento o delega di funzioni regionali ai Comuni)

Entro il **31 dicembre 2015**, con apposita legge regionale sono individuate le funzioni regionali da trasferire ovvero delegare ai Comuni per l'esercizio in forma associata tramite le Unioni e ai Comuni che non aderiscono ad alcuna Unione. La stessa legge regionale fissa modalità e termini per il trasferimento delle risorse umane, strumentali e finanziarie.

## SCIoglimento DELLE FORME COLLABORATIVE

### Associazioni intercomunali e Unioni di comuni

Entro il **31 dicembre 2015** i Comuni provvedono a sciogliere le Associazioni intercomunali, le Unioni di Comuni e le ulteriori forme associative. Qualora il territorio della costituenda Unione coincida con il territorio del Consorzio comunità collinare del Friuli, esso provvede alla trasformazione in Unione entro il 1° ottobre 2015.

## SOPPRESSIONE DELLE COMUNITÀ MONTANE

**Le Comunità Montane sono soppresse con effetto dal 1° gennaio 2016.**

Il "piano di successione e subentro" deve contenere anche "la ripartizione del personale agli enti successori".

Per la **mobilità collettiva** del personale verranno espletate le procedure previste dalla vigente **normativa contrattuale**.

Qualora il territorio della costituenda Unione prevista dal piano di riordino territoriale coincida con quello della Comunità Montana, quest'ultima è trasformata in Unione e in tal caso non serve alcun "piano di successione e subentro".



## LE PROVINCE

In attesa che il Parlamento approvi la modifica dello Statuto della Regione Fvg (che non prevede più nell'assetto istituzionale l'Ente Provincia) **alle Province vengono "tolte" delle funzioni mentre altre rimangono fino alla completa dismissione. Annualmente** le Province provvedono a stilare un **atto ricognitivo** in relazione alle funzioni e servizi svolti con l'evidenza della situazione patrimoniale e finanziaria. In relazione **ad ogni scadenza** prevista per il trasferimento delle funzioni, predispongono il "**piano di dismissione**" con indicate le risorse umane, strumentali e finanziarie.

Per la **mobilità collettiva** del personale verranno espletate le procedure previste dalla vigente **normativa contrattuale**.

**Le Province fino alla soppressione** continuano a svolgere alcune funzioni in materia di:

- Agricoltura
- Ambiente
- Caccia e pesca
- Demanio idrico e difesa del suolo
- Energia
- Istruzione
- Pianificazione territoriale
- Politiche sociali
- Protezione civile
- Trasporti

## LE ULTERIORI FUNZIONI ALLA REGIONE

**Alla Regione** con decorrenza **1° luglio 2016** vengono trasferite funzioni già esercitate dalla Provincia in materia di:

- Agricoltura
- Ambiente
- Caccia e pesca
- Cultura e sport
- Edilizia scolastica
- Fiere, mostre e mercati
- Istruzione
- Lavoro (\*)
- Politiche sociali
- Trasporti
- Viabilità

(\*) Previa istituzione dell'*Agenzia regionale per il lavoro* da effettuarsi con legge regionale **entro il 30 giugno 2015**







## LE ULTERIORI FUNZIONI AI COMUNI

**Ai Comuni** con decorrenza **1° luglio 2016** vengono trasferite funzioni **già esercitate dalla Provincia** in materia di:

- Agricoltura
- Ambiente
- Cultura e sport
- Demanio idrico e difesa del suolo
- Edilizia scolastica
- Fiere, mostre e mercati
- Istruzione
- Infrastrutture
- Politiche sociali
- Trasporti
- Viabilità locale
- Viabilità

*Riguardo la gestione delle strade, la Giunta Regionale entro il **1° marzo 2016** provvede a identificare le strade oggi a gestione provinciale: quelle di interesse regionale verranno trasferite alla Regione e le rimanenti verranno trasferite ai Comuni (e se aderenti ad una Unione la gestione sarà in forma associata).*

## QUADRO D'INSIEME DELLA SUDDIVISIONE DELLE FUNZIONI ESERCITATE DALLE PROVINCE

Le materie gestite dalle Province vengono ripartite tra Province, Regione, Comuni. **Il trasferimento delle funzioni alla Regione e ai Comuni decorre dal 1° luglio 2016.** Si evidenzia che dove la materia risulta essere la stessa per le Province, Regione e Comuni è la gestione delle funzioni che è diversa, mentre **in grassetto sono evidenziate le materie che nel loro complesso verranno gestite da un unico soggetto.**

Provincia	Regione	Comune
Agricoltura Ambiente Caccia e pesca	Agricoltura Ambiente Caccia e pesca Cultura e sport	Agricoltura Ambiente
Demanio idrico e difesa del suolo	Edilizia scolastica	Cultura e sport Demanio idrico e difesa del suolo Edilizia scolastica
<b>Energia</b>	Fiere, mostre e mercati	Fiere, mostre e mercati <b>Infrastrutture</b> Istruzione
Istruzione	Istruzione <b>Lavoro</b>	
<b>Pianificazione territoriale</b> Politiche sociali <b>Protezione civile</b> Trasporti	Politiche sociali Trasporti	Politiche sociali Trasporti <b>Viabilità locale</b> Viabilità

## OSSERVATORIO REGIONALE

Presso la struttura regionale competente in materia di Autonomie Locali è istituito l'Osservatorio per la riforma, al quale sono attribuite funzioni di impulso, di monitoraggio e di raccordo per l'attuazione della legge.

È coordinato dall'Assessore alle AA.LL. ed è formato:

- da una rappresentanza della GR;
- da 2 rappresentanti delle Province;
- da 4 rappresentanti dei Comuni.

L'Osservatorio ha anche il compito di proporre parametri oggettivi per la definizione del conseguimento del risparmio, tenuto conto degli equilibri precedentemente perseguiti dai soggetti cui le Unioni sono subentrate.

## ACQUISTO DI BENI E FORNITURA DI SERVIZI

Nell'ottica dei risparmi di spesa la Regione istituisce **all'interno del proprio ordinamento** la Centrale unica di committenza per l'acquisto di beni e fornitura servizi a favore di:

- Amministrazione regionale ed enti regionali;
- Enti locali della Regione.

# I PUNTI DELLA LEGGE CHE VANNO CHIARITI

## TRASFERIMENTO SERVIZI ALL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE

(mobilità del personale e Ufficio/servizio di nuova destinazione)

La gestione unificata per il tramite dell'Unione territoriale di tutta una serie di servizi (personale, tributi, servizi finanziari e contabili, opere pubbliche ed edilizia privata, etc.) necessita:

- 1) di definire l'ottimale della dotazione organica;
- 2) di ricollocare, previo apposito percorso di riqualificazione professionale, del personale che non troverà collocazione nei predetti servizi in altri servizi del Comune e/o dell'Unione.

## MOBILITÀ DEL PERSONALE PROVINCIALE

La Provincia ha funzioni che sono articolate in più attività e non c'è una funzione che venga interamente trasferita ad altro Ente.

Il mancato trasferimento della funzione nella sua interezza comporterà una oggettiva difficoltà nell'individuare il personale da trasferire in quanto lo stesso, nell'ambito della stessa funzione, è chiamato a svolgere più attività.

Manca qualsiasi indicazione sulla collocazione del personale che opera nelle funzioni e/o servizi quali ragioneria, personale etc. che non sono oggetto di trasferimento alla Regione o ai Comuni.

Il personale che opera nella viabilità verrà collocato a seconda che le strade provinciali vengano classificate regionali o comunali.

Nel caso di strade regionali la viabilità è gestita da FVG Strade che applica un contratto di lavoro diverso dal contratto del Comparto Unico.



## TRASFERIMENTO DEL PERSONALE PROVINCIALE “SERVIZIO LAVORO”

Dal 1° luglio 2016 c'è il trasferimento delle funzioni e quindi anche del personale ad eccezione del personale del “Servizio Lavoro”, che verrà invece trasferito dalla data di istituzione dell' **Agenzia regionale per il lavoro** da effettuarsi con legge regionale **entro il 30 giugno 2015**.

Si tratterà di capire quale “natura” avrà l'Agenzia, poiché seppur tutte Regionali

anche quelle già esistenti (ad esempio ARPA, PROMOTOUR, etc.) applicano diversi contratti di lavoro.



Va pertanto ribadito che per tutto il personale interessato a mobilità a seguito del riordino trova applicazione la clausola di salvaguardia del ccrl 6/5/2008 - art. 2:

### Comma 4

**Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza di provvedimenti di soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, riguardanti l'ente di appartenenza, si applica il contratto collettivo regionale del comparto unico, sino alla individuazione o definizione, previa intesa con le organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCRL, della nuova e specifica disciplina contrattuale del rapporto di lavoro del personale.**

### Comma 5

Per soppressione, fusione, scorporo e privatizzazione si intendono i casi di trasferimento o conferimento di attività svolte dagli Enti del comparto ad altri soggetti di diritto privato.



## TRATTAMENTO ECONOMICO DEL PERSONALE TRASFERITO E FONDO SALARIO ACCESSORIO

La legge regionale prevede che:

- il personale trasferito conserva il trattamento in godimento all'atto del trasferimento con esclusione delle indennità o retribuzione di funzione o posizione correlate a ruoli o incarichi precedentemente ricoperti.
- col personale trasferito vanno trasferite all'ente di destinazione anche le risorse finanziarie destinate al trattamento fondamentale ed accessorio.

Andrà attentamente monitorata l'entità delle risorse che andranno ad alimentare il “Fondo per il salario accessorio” tenuto conto che il valore pro-quota di chi verrà trasferito sicuramente non sarà corrispondente al valore pro-quota del personale dell'ente di destinazione.

## LIMITE DI SPESA DELL'UNIONE TERRITORIALE

Le Unioni territoriali non possono superare le spese di funzionamento (compresa quella del personale) nei primi 3 anni calcolate sulla media delle medesime spese sostenute nel triennio 2013-2014 dai Comuni partecipanti all'Unione.

Se l'Unione diventa operativa dal 1° gennaio 2016 il vincolo permane fino al 31 dicembre 2018!!!



Inoltre se nel primo triennio **non sia comprovato** il conseguimento di “significativi risparmi di spesa e di livelli di efficacia ed efficienza nella gestione” la Regione è autorizzata ad applicare **misure di penalizzazione di natura finanziaria**.

Questa previsione non si concilia con:

- La possibilità che l’incarico di Direttore, pur in presenza di dirigenti nell’Unione, può essere conferito anche ad altro dirigente del Comparto Unico, o a Segretari comunali o provinciali in servizio presso enti locali del territorio regionale, e per ultimo a un dirigente con contratto privato.
- Le nuove dimensioni territoriali porterà anche assunzioni di agenti di Polizia Locale in base ai parametri della LR 9/2009 riferita agli abitanti(1/1000 abitanti) e all’articolazione del servizio (da 8 a 30 agenti almeno 12 ore su 2 turni di servizio / da 31 a 100 almeno 16 ore su 3 turni / oltre i 100 sulle 24 ore e 4 turni).
- L’applicazione della LR 22/2010 in base alla quale i risparmi conseguiti relativamente alla razionalizzazione e riqualificazione della spesa, al riordino e ristrutturazione amministrativa, alla semplificazione e digitalizzazione e riduzione dei costi di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio e il ricorso alle consulenze, sono utilizzate annualmente, nell’importo del 50 per cento, per la contrattazione collettiva integrativa.
- Il rinnovo del contratto di lavoro scaduto nel 2009.

## **LA CGIL HA CHIESTO,**

sulla base dell’accordo del 10 marzo 2014 dove è prevista la definizione di un percorso condiviso di indirizzi e regole per la mobilità individuale e collettiva da attuarsi con le procedure e le garanzie della vigente disciplina contrattuale e anche sistema premiante, formazione, etc., **l’apertura del tavolo di confronto tra le parti per approfondire e chiarire tutto quanto necessario a garantire i diritti dei lavoratori.**



## **ALTRE COSE DA SAPERE...**

### **REGOLE PER L’ASSUNZIONE DEL PERSONALE NEL COMPARTO UNICO PER L’ANNO 2015 (LR n. 12/2014, art. 4)**

#### **Assunzione a tempo indeterminato e altre forme flessibili (LR n. 12/2014, art. 4, comma 2)**

*“Dal 1° gennaio 2014 alle Amministrazioni del Comparto Unico ai fini dell’attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, si applicano le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti di assunzioni e relative fattispecie di deroga”*

**Compreso il blocco di assunzione a tempo indeterminato per le Province (e conseguente impossibilità di stabilizzazione del personale precario).**

#### **Proroga contratti a tempo determinato (LR n. 12/2014, art. 4, comma 3)**

*“Allo scopo di consentire il regolare funzionamento dei servizi per l’impiego e per l’avvio e l’attuazione del progetto “garanzia giovani” le relative amministrazioni del comparto... hanno facoltà di prorogare, sino al permanere della loro competenza in materia, e comunque non oltre il 31 dicembre 2016, i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa strettamente indispensabili per la realizzazione di attività di gestione dei fondi strutturali e di interventi dagli stessi finanziati, a valere su piani e interventi in corso di attuazione e da attuare nell’ambito della programmazione dei fondi strutturali europei”*

### **NORMATIVA PER LA STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE**

A seguito del rinvio alla normativa nazionale da parte della LR 12/2014, in materia di stabilizzazione del personale trova applicazione quanto disposto dal DL n. 101/2013 convertito in legge n. 125/2013 come di seguito riportato.

#### **Requisiti richiesti per la stabilizzazione**

Essere in possesso di uno dei requisiti delle leggi n. 296/2006 e 244/2007:

- essere stati in servizio al 1° gennaio 2007 con 3 anni di lavoro a tempo determinato maturati nel quinquennio precedente.
- essere stati in servizio al 1° gennaio 2007 con 3 anni di lavoro a tempo determinato in virtù di un contratto in essere al 29/9/2006, tenendo conto anche del servizio a tempo determinato nel quinquennio precedente.
- 3 anni di lavoro a tempo determinato già maturati nel quinquennio precedente al 1° gennaio 2007 per coloro in servizio al 1° gennaio 2007.
- in servizio al 1° gennaio 2008 con 3 anni di lavoro a tempo determinato in virtù

di contratto in essere al 28/9/2007 tenendo conto anche del servizio a tempo determinato nel quinquennio precedente.

OPPURE

- aver maturato alla data del **30 ottobre 2013** almeno **3 anni di servizio** negli ultimi 5 anni con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato **alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando** con esclusione dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

**Regole per la stabilizzazione** (è una possibilità per l'Ente e non un obbligo):

- si può stabilizzare fino al 31 dicembre 2016.
- nel limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni.
- previa programmazione triennale del fabbisogno di personale.
- **con procedure concorsuali riservate**, per titoli ed esami.

**Per il personale della Provincia**

- la stabilizzazione **NON è possibile** stante il divieto di assunzione da parte della Provincia.

**Per il personale degli altri Enti del Comparto Unico**

La stabilizzazione è possibile.

Per entrambi la stabilizzazione È POSSIBILE anche nell'Ente di nuova destinazione ma va adattata la normativa nazionale.

## **LA CGIL CHIEDE:**

- che la Regione utilizzi le proprie prerogative derivanti dallo Statuto in materia di assunzioni di personale - ma non solo - senza rinvio alla legislazione nazionale (*che comunque costituisce norma di principio per le Regioni a statuto speciale*).
- che nella formulazione della norma venga precisato che **il servizio utile è quello prestato in un Ente del Comparto unico e non solo quello alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando.**

FUNZIONE  
PUBBLICA  
**CGIL**  
FVG

**FUNZIONE  
PUBBLICA**



**FRIULI VENEZIA GIULIA**

via Vidali 1 - 34129 Trieste

*Per ulteriori informazioni e chiarimenti rivolgetevi  
presso le sedi territoriali della Funzione Pubblica CGIL FVG:*

## **GORIZIA**

via Canova, 1 - 0481.522518

## **PORDENONE**

via S.Valentino, 30 - 0434.545225

## **TRIESTE**

via Pondaes, 8 - 040.3788244

## **UDINE**

via G.B.Bassi, 36 - 0432.550320

## **GEMONA DEL FRIULI**

via Campagnola, 15 - 0432.980582



***fp.cgilfvg.it***



***FP CGIL FVG***



***per ricevere la newsletter  
scrivi a***

***nonsolopubblicofvg@gmail.com***