



COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA
(TRIESTE - TRST)

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021

Fondo risorse decentrate Anno 2019

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	Preintesa 20.12.2019 Contratto 31.12.2019	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2019 (01.01.2019 – 31.12.2019)	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Santi Terranova – Segretario generale Avv. Aleš Kapun – Vice Segretario comunale (<i>sottoscrittore della preintesa</i>) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, CGIL-FP, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJUST FVG), UIL FPL, UGL Autonomie Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa: RSU, CGIL-FP, UIL FPL Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto: RSU, CGIL-FP, UIL FPL	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di San Dorligo della Valle – Občina Dolina	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Specificazione dei criteri per la ripartizione e l'utilizzo del "fondo" per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività annualità 2019 nell'ambito di quanto previsto dal C.C.R.L. 15.10.2018 di comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2016-2018;	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con PEC di data 6.03.2019 è stata trasmessa ed acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno sulla costituzione del fondo.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	In data 24.12.2019 è stata acquisita la certificazione positiva dell'Organo di controllo interno, attestante la compatibilità degli oneri contrattuali della ipotesi di accordo con i vincoli di bilancio e la loro coerenza con i vincoli derivanti dalla applicazione delle norme di legge, ricordando all'Ente la necessità di prevedere criteri di erogazione della premialità individuale secondo parametri e obiettivi predeterminati.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	Con il PEG la Giunta comunale ha assegnato ai responsabili gli obiettivi per il nuovo anno e le risorse umane, finanziarie e strumentali per realizzarli (art. 169 d.Lgs. 267/2000). Il Peg contiene il Piano della Performance (PdP) - delib. giunt. 156/g dd. 5.11.2019

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019-2021 con deliberazione giunta n. 192/g dd. 18.12.2019
		È stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ora sostituiti dagli artt. 20 e 21 del D.Lgs. 33/2013
		Con Decreto sindacale n. GEN-DSIN-2019-5-P/II-14/S-PER di data 10.10.2019, è stato nominato OIV, ai sensi dell'art. 42 della L.R. 18 /2016, il dott. Paolo Stradi.

Modulo 2 - Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi - altre informazioni utili)

a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La preintesa di contratto ha per oggetto l'utilizzo, per l'anno 2019, delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto il 15 ottobre 2018. La quantificazione di tali risorse è stata determinata dall'Ente con determinazione n. 74 di data 26.02.2019 ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018.

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

L'ammontare delle risorse è stato calcolato ai sensi dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018 con i limiti previsti di cui all'articolo 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 che, a mente del citato art. 32, comma 1, del CCRL in parola viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 12, comma 6 e ss., della LR 37/2017.

Titolo I – Principi Generali (artt. 1-3)

Artt. 1 e 2 – Definiscono il campo di applicazione e la relativa durata – L'intendimento del CCDI 2019-2021 è quello di portare a regime diversi istituti così come ridisciplinati CCRL 15/10/2018, adeguandoli all'apparato amministrativo del Comune di S.Dorligo della Valle-Dolina. Resta, in ogni caso, ancora da sciogliere il nodo concernente la piena utilizzabilità delle risorse così come calcolabili dal citato CCRL *de quo*.

Titolo II – Relazioni Sindacali (artt. 4-11)

Le disposizioni contenute in tale titolo mirano a definire le prerogative dei soggetti istituzionalmente coinvolti in stretta aderenza con le cogenti previsioni normative, declinando alcune modalità operative in base alle reciproche esigenze.

Titolo III – Criteri di Ripartizione delle risorse finanziarie (art. 12)

Disciplina le due macroaree, relative alle progressioni orizzontali ed alla performance, cui sono destinate le risorse finanziarie del fondo per le risorse decentrate.

Titolo IV – Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (art. 13-15)

In tale titolo vengono dettagliati i criteri generali e particolari per la valutazione della performance. Segnatamente, per quanto concerne la performance individuale, trova ancora applicazione il sistema permanente di valutazione così come istituito con deliberazione giunta n. 9/g dd 21.01.2008.

Titolo V – Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali (artt. 16-17)

Le previsioni della preintesa, in linea con la vigente normativa, delineano in maniera generale ed astratta i criteri per l'attribuzione.

Titolo VI – Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali (art. 18-22)

In tale titolo vengono enucleate le indennità potenzialmente applicabili all'ente civico di S.Dorligo della Valle-Dolina, considerando anche i pregressi istituti che sono risultati applicabili con la previgente normativa di riferimento. Vengono, altresì, delineati i parametri numerici all'interno della cornice edittale definita dalla contrattazione di primo livello.

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

Con determinazione del Responsabile dell'Amministrazione Generale, Gestione Risorse Umane, Contratti e Contenzioso n. 73/D del 26.02.2019, avente ad oggetto "Art. 32 del CCRL DD. 15/10/2018 – Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa. Costituzione del fondo per l'anno 2019", è stato costituito il fondo per l'anno 2019, secondo quanto stabilito dall'art. 32 del C.C.R.L. 15.10.2018.

Lo stanziamento complessivo del fondo è pari a € 109.927,98, di cui 61.927,98 di risorse stabili ed € 48.000,00 di risorse variabili.

La delegazione trattante di parte pubblica, contemperando l'operatività della disposizione normativa di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che impone il limite 2016 per l'erogazione del salario accessorio, con la previsione di cui all'art. 32, comma 1, del CCRL in parola, ove si precisa che il limite del citato D.Lgs. viene calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, al netto delle risorse rese disponibili ai sensi dell'art. 12, comma 6 e ss., della LR 37/2017, ha contemplato apposita dichiarazione finale. Segnatamente, in essa è previsto che "In relazione all'art. 12, comma 2 del presente CCDI, fatti salvi gli importi complessivi del Fondo risorse decentrate, così come costituito ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018, per l'anno 2019 con determinazione n. 73/D dd. 26/02/2019, si precisa che la quota eccedente del salario accessorio 2019 rispetto al tetto del salario accessorio 2016 verrà "accantonata" nelle more del riscontro positivo da parte dell'Autorità competente, del rispetto del limite di cui all'art 23, comma 2 del D.Lgs 75/2017, calcolato a livello di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale, come previsto dall'art. 32, comma 1 del CCRL 15/10/2018. La differenza verrà liquidata solo a seguito di tale verifica positiva".

Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dalla preintesa 2019 (art. 32 CCRL 15.10.2018) le somme destinate al Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa saranno così ripartite:

RISORSE STABILI	
Progressioni economiche acquisite al 31.12.2018	49.541,14 €
Quota massima destinata alle PEO con decorrenza 01.01.2019	7.831,96 €
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	57.373,10 €
Quota residua delle risorse stabili non utilizzate da destinare all'incremento delle risorse variabili per finanziare la produttività	4.554,88 €
Totale	61.927,98 €
RISORSE VARIABILI	
Produttività del personale	48.000,00 €
Totale	48.000,00 €
TOTALE UTILIZZI FONDO	109.927,98 €

c) effetti abrogativi impliciti

Non sono presenti effetti abrogativi impliciti. Conseguentemente, per gli istituti non disciplinati dal contratto di cui trattasi, vige in regime di ultrattività, il CCDI precedente (*id est*, il CCDI dd. 24/02/2011

nelle misure e nelle modalità specificate nel CCDI dd. 17/01/2017), ove compatibile con il nuovo CCRL 15/10/2018.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le modalità di corresponsione delle risorse destinate all'incentivazione della produttività sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Tali risorse infatti vengono corrisposte in maniera differenziata, secondo criteri di valorizzazione del merito, legando la prestazione dei dipendenti al conseguimento degli obiettivi che costituiscono l'ossatura del Piano Risorse Obiettivi. Nella fase di avvio della valutazione del personale dipendente, gli obiettivi ad esso assegnati sono coerenti con l'obiettivo del responsabile di P.O., tenendo conto della categoria lavorativa di appartenenza. È sulla base della valutazione dell'impegno nel concorso del raggiungimento di tali obiettivi, oggetto di valutazione da parte dell'O.I.V., che verrà erogata la parte del salario accessorio a ciò destinata, in quanto il raggiungimento degli obiettivi del PRO è strettamente correlato all'attività delle risorse umane ad essi assegnate.

La valutazione del personale verrà effettuata secondo le previsioni del "Sistema permanente di valutazione" approvato con deliberazione giuntale n. 9/g dd. 21.01.2008.

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

Le modalità di attribuzione delle progressioni economiche orizzontali all'interno delle categorie contemplate (A, B, C-PLA e D) sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni economiche. Il contratto in oggetto prevede infatti l'integrazione dei criteri generali previsti dall'art. 26 del CCRL 01/08/2002 e di quelli già definiti con il Sistema permanente di Valutazione, sì da restringere ulteriormente la platea dei potenziali destinatari delle progressioni da riconoscere per il 2019 in modo selettivo previa valutazione; il tutto nel rispetto dei principi dettati dall'art. 23 del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. e dall'art 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dalla sottoscrizione del contratto ci si attende un incremento della produttività e un miglioramento delle prestazioni individuali del personale, correlate al raggiungimento degli obiettivi e degli standard stabiliti dal Sistema di valutazione della performance e dal Piano della Performance, di anno in anno approvato.

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

Com'è noto, con decorrenza dal 01.01.2018 tutte le indennità collegate a: condizioni di lavoro (es. rischio, disagio, maneggio valori), servizio esterno polizia locale, le altre indennità previste dai previgenti CCRL non abrogate (es. indennità specifica, specifiche responsabilità, ecc.) nonché il salario aggiuntivo e il lavoro straordinario sono imputate a bilancio per espressa previsione del comma 6, dell'art. 32, del CCRL 2018.

Il comma 7, del menzionato art. 32, ha inoltre previsto che l'importo a bilancio stanziato per il finanziamento delle richiamate indennità, con esclusione del salario aggiuntivo e del lavoro straordinario, non può essere superiore a quello stanziato nell'anno 2016, con facoltà delle amministrazioni, ove nei relativi bilanci sussistano le necessarie risorse, di incrementare detto importo fino alla percentuale massima del 25%.

Dolina, 23.12.2019

Integrata il 04.01.2020

Il Responsabile dell'Area Servizi Generali e Gestione Risorse Umane
Componente della delegazione trattante

Avv. Aleš Kapun