



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

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2019 - 2021**

**Fondo risorse decentrate Anno 2021**

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**Modulo 1 - Scheda 1.1 -Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 22.12.2021</b> <b>Contratto 31.01.2022</b>	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2021 (01.01.2021 – 31.12.2021)</b>	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Giampaolo Giunta – Segretario generale Avv. Aleš Kapun – Vice Segretario comunale <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): RSU, CGIL-FP, CISL FP, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST FVG), UIL FPL, UGL Autonomie <b>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa:</b> RSU, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST) <b>Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto:</b> RSU, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST), CGIL-FP	
<b>Soggetti destinatari</b>	<b>Personale non dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato del Comune di San Dorligo della Valle – Občina Dolina</b>	
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	<b>Ripartizione e utilizzo del “fondo” per lo sviluppo delle risorse umane e della produttività annualità 2021 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 e del C.C.D.I. 31.12.2019, avente validità per il triennio 2019-2021;</b>	
<b>Rispetto dell’ iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell’Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	Con e-mail di data 03.03.2021 è stata trasmessa e, successivamente, acquisita in data 31.03.2021 la certificazione dell’Organo di controllo interno dd. 25/03/2021 sulla costituzione del fondo, rilevando la problematica aperta in relazione alla quantificazione delle risorse variabili a partire dal 2021. Tale problematica è stata risolta con la sottoscrizione dell’Accordo di interpretazione autentica dell’art. 32, comma 1 e comma 11 del CCRL 2016-2018, sottoscritto in data 30.09.2021.  In data <b>23.12.2021</b> è stata acquisita la <b>certificazione positiva</b> dell’Organo di controllo interno, in cui viene attestata la compatibilità della costituzione del fondo per l’anno 2021 con le previsioni di bilancio dell’Ente, senza sollevare alcun rilievo sulla ipotesi di accordo contrattuale in esame, sulla base della documentazione allegata trasmessa in data 22.12.2021.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di</b>	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. 80/g dd. 17.08.2021

	<b>inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2021-2023 con deliberazione giunta n. 20/g dd. 02.03.2021
		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 2021, delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto il 15 ottobre 2018, così come dettagliato dal CCDI del 31 dicembre 2019, avente validità per il triennio 2019-2021. La quantificazione di tali risorse è stata determinata dall'Ente con determinazione n. 74/D del 26/02/2021 ai sensi dell'art. 32 del CCRL 15/10/2018. A seguito della stipula dell'Accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11, del CCRL di Comparto del personale non dirigente triennio normativo ed economico 2011-2018, sottoscritto dalle parti in data 30 settembre 2021, il fondo 2021 è stato rideterminato con determinazione n. 687 dd. 09/11/2021.

L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2021.

Ancorché le disposizioni della preintesa nulla innovano rispetto al CCDI del 31.12.2019, si ritiene comunque utile riportare quanto già indicato nella relazione accompagnatoria del CCDI vigente.

**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.

**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 (artt. 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.

Ad integrazione delle summenzionate disposizioni del CCDI 2019-2021, l'accordo del 22.12.2021, concernente l'utilizzo risorse decentrate 2021 prevede quanto segue:

**Artt. 1 e 2** – Definiscono il campo di applicazione e la relativa decorrenza e durata;

**Art. 3** – Riporta la quantificazione delle risorse decentrate 2021;

**Artt. 4 e 5** – Individuano l'utilizzo delle risorse stabili e variabili determinate secondo le fonti convenzionali vigenti;

**Art. 6** – Per quanto concerne le indennità, vengono riconfermate le previsioni del vigente CCDI.

### 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. 74/D del 26/02/2021, avente ad oggetto "Art. 32 del CCRL DD. 15/10/2018 – Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa. Costituzione del fondo per l'anno 2021", è stato costituito il fondo per l'anno 2021, secondo quanto stabilito dall'art. 32 del C.C.R.L. 15.10.2018. A seguito della stipula dell'Accordo di interpretazione autentica dell'art. 32, comma 1 e comma 11, del CCRL di Comparto del personale non dirigente triennio normativo ed economico 2011-2018, sottoscritto dalle parti in data 30 settembre 2021, il fondo 2021 è stato rideterminato con determinazione n. 687 dd. 09/11/2021.

Lo stanziamento complessivo del fondo è pari a € 90.556,34, di cui € 64.186,34 di risorse stabili ed € 26.370,00 di risorse variabili.

Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dalla preintesa 2021 (art. 32 CCRL 15.10.2018) le somme destinate al Fondo per la contrattazione collettiva decentrata integrativa saranno così ripartite:

<b>RISORSE STABILI</b>	
Progressioni economiche acquisite al 31.12.2020	50.651,25 €
Quota massima destinata alle PEO con decorrenza 01.01.2021	2.317,77 €
<b>Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche</b>	<b>52.969,02 €</b>
Quota residua delle risorse stabili non utilizzate da destinare all'incremento delle risorse variabili per finanziare la produttività	11.217,32 €
<b>Totale</b>	<b>64.186,34 €</b>
<b>RISORSE VARIABILI</b>	
Produttività del personale	26.370,00 €
<b>Totale</b>	<b>26.370,00 €</b>
<b>TOTALE UTILIZZI FONDO</b>	<b>90.556,34 €</b>

### 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 precedente (*id est*, il CCDI dd. 31/12/2019).

### 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 giunta 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 sono coerenti con il principio di selettività delle progressioni di carriera. Il CCDIA 2019-2021, a cui il presente accordo si riferisce per quanto riguarda l'applicazione economica per l'annualità 2021, 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 destinatari delle progressioni da riconoscere per il 2021 in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti (massimo 50% degli aventi diritto) previa valutazione, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali e ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione.

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.

Dolina, 23.12.2021

Integrata il 4.2.2022

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

Avv. Aleš Kapun