



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

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO 2022 - 2024

Accordo stralcio 2023 – ripartizione risorse decentrate

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 28/11/2023 Contratto 20/12/2023	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023 (01/01/2023 – 31/12/2023)	
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Giampaolo Giunta – Segretario generale Dott.ssa Erika Žerjal – Vice Segretaria comunale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSU, CGIL-FP, CISL FP, UIL FPL, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST FVG), UGL Autonomie Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa: RSU, CGIL-FP, CISL FP, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST) Organizzazioni sindacali firmatarie del Contratto: RSU, CGIL-FP, CISAL ENTI LOCALI FVG (ALPIS-ZUJST)	
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)	Ripartizione delle risorse disponibili tra le diverse modalità di utilizzo relativamente alla annualità economica 2023 nell'ambito del CCDI vigente 2022-2024 e del CCRL dd. 19/07/2023.	
Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	Con e-mail di data 22/09/2023 è stata trasmessa e, successivamente, acquisita in data 29/09/2023 la certificazione dell'Organo di revisione sulla costituzione del fondo, circa la compatibilità della costituzione del fondo per l'anno 2023 in riferimento alla normativa contrattuale e regionale sulla spesa del personale dipendente.
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	E' stato acquisito il parere favorevole dell'Organo di revisione sulla relazione tecnica e sulla preintesa con riferimento al controllo sugli aspetti di carattere economico finanziario e sulla compatibilità della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli derivanti dalle norme di legge e di contratto, espresso dal revisore unico in data 04/12/2023.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la	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 2023 contenente il Piano della Performance (PdP) è stato approvato con deliberazione giunta n. 47/g dd. 27.04.2023 e modificato con deliberazione giunta n. 118 dd. 12/10/2023 a seguito di riorganizzazione della struttura comunale.

	sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2022-2024 con deliberazione giunta n. 43/g dd. 21/04/2023.</p> <p>È stato adottato il Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) 2023-2025, approvato con deliberazione giunta n. 37 dd. 30/03/2023, modificato ed integrato con deliberazione giunta n. 91 dd. 06/09/2023 a seguito di riorganizzazione della struttura comunale.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
--	---	--

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 2023, delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto il 19 luglio 2023, così come dettagliato dal CCDI del 20/10/2022 avente validità per il triennio 2022-2024. La quantificazione di tali risorse è stata determinata dall'Ente con determinazione n. 785 di data 18/09/2023 ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19/07/2023.

L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2023.

Il testo dell'accordo stralcio per la ripartizione delle risorse decentrate per l'annualità economica 2023 è costituito da una premessa e da sette articoli:

Premessa – richiama il percorso di stipulazione del CCDI del Comune di San Dorligo della Valle – Dolina per il triennio 2022-2024, la sottoscrizione del nuovo Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – triennio normativo ed economico 2019-2021 dd. 19/07/2023, la nomina della delegazione trattante di parte pubblica e gli indirizzi della giunta comunale alla delegazione trattante in merito alla contrattazione decentrata integrativa.

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

Art. 3 – Riporta la quantificazione delle risorse decentrate 2023.

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.

Art 7 – Le norme finali richiamano la validità del CCDI 2022-2024 con le specificazioni di cui all'art. 2 dello stesso ed il riferimento ai vigenti Contratti collettivi regionali per quanto non espressamente richiamato.

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'Area amministrazione generale e risorse umane n. 785 dd. 18/09/2023 è stato costituito il fondo per l'anno 2023, secondo quanto stabilito dagli artt. 45 e 46 del Contratto collettivo di Comparto del personale non dirigente – Triennio normativo ed economico 2019-2021 dd. 19/07/2023.

Lo stanziamento complessivo del fondo è pari a € 101.382,15, di cui € 65.218,15 di risorse stabili ed € 36.164,00 di risorse variabili.

Alla luce di quanto sopra esposto e di quanto stabilito dall'accordo per la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2023, le somme a disposizione saranno destinate per le finalità stabilite dall'art. 45, comma 6 del CCRL 19/07/2023 e dall'art. 12 del CCDIA 2022-2024, così ripartite:

RISORSE STABILI	
Progressioni economiche acquisite al 31/12/2022	50.062,87 €
Quota massima destinata alle PEO con decorrenza 01/01/2023	7.094,75 €
Totale utilizzo risorse stabili per progressioni economiche	57.157,62 €
Quota residua delle risorse stabili non utilizzate da destinare all'incremento delle risorse variabili per finanziare la produttività	8.060,53 €
Totale	65.218,15 €
RISORSE VARIABILI	
Produttività del personale	36.164,00 €
Totale	36.164,00 €
TOTALE UTILIZZI FONDO	101.382,15 €

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 CCDI 2022-2024 dd. 20/10/2022.

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 contratto vigente 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 2023 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 ed un miglioramento delle prestazioni individuali del personale, o quantomeno il mantenimento degli attuali livelli di *performance* anche durante periodi di turbolenza, correlate al raggiungimento degli obiettivi e degli standard stabiliti dal Sistema di valutazione della performance e dal Piano della Performance.

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

Ai sensi dell'art. 45, comma 10 del CCRL 19/07/2023, tutti gli oneri delle voci stipendiali accessorie diverse da quelle indicate ai commi 1, 2 e 3 dello stesso, compreso il lavoro straordinario, (quali p.es. indennità collegate a condizioni di lavoro, servizio esterno polizia locale, indennità specifica, specifiche responsabilità ed altre indennità previste dai CCRL vigenti), sono finanziate con risorse di bilancio dell'ente. La quantificazione di tali risorse è calcolata in base alle norme legislative e contrattuali vigenti ed è soggetta ai soli vincoli normativi relativi alla sostenibilità della spesa di personale nel tempo vigente

Dolina, 01/12/2023

Integrata il 27/12/2023

Il Responsabile della P.O. Area amministrazione generale e risorse umane
Marko De Luisa

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