



COMUNE DI BASILIANO

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO  
INTEGRATIVO AZIENDALE SULLA DESTINAZIONE  
DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2022**

(Art. 40, comma 3-*sexies*, D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.)

*(Circolare nr. 25 del 19/7/2012 del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato)*

**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 della preintesa</b>		14.12.2022
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Triennio 2021-2023 (annualità 2022)
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Dott.ssa Luisa Cantarutti– Segretario del Comune di Basiliano – Presidente</p> <p>R.S.U.: Bellese Antonello, Cimolino Marco, Santarossa Ilaria</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, CISAL Enti Locali FVG, U.I.L. F.P.L., UGL AUTONOMIE.</p> <p>R.S.U. firmatari: Bellese Antonello, Santarossa Ilaria</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, CISAL Enti Locali FVG</p>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente del <b>Comune di Basiliano</b>
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Normazione delle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata dal CCRL 15.10.2018 (CCDIA 2021-2023).</li> <li>2. Destinazione risorse del Fondo per la contrattazione decentrata per l'anno 2022.</li> <li>1. 3. Destinazione risorse per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali.</li> <li>2. 4. Utilizzo risorse destinate alle indennità di cui all'art. 32 comma 6 del CCRL 2016-2018.</li> </ol>
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	L'organo di Revisione economico finanziaria, in attuazione al disposto di cui al comma 12 dell'art. 32 del CCRL 2016-2018 e art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., ha espresso parere favorevole alla costituzione e modifica del fondo per la contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2022. Il CCDIA è sottoposto a controllo da parte dell'Organo di revisione economico finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio. Prot. nr. 12873/2022.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano Esecutivo di Gestione e Piano della Performance previsti dagli artt. 169, D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. e dall'art. 10, D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., con le seguenti deliberazioni giuntali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Approvazione, nr. 44 del 23.05.2022;</li> <li>- 1^ Variazione, nr. 66 del 25.08.2022;</li> <li>- 2^ Variazione, nr. 75 del 08.09.2022;</li> <li>- 3^ Variazione, nr. 105 del 15.12.2022;</li> </ul> <p>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024, approvato con Deliberazione di G.C. nr. 33 del 27.04.2022</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 e ss.mm.ii.</p>

		La Relazione della Performance relativa all'annualità 2022 verrà validata dall'OIV, ex art. 14, comma 6, D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., nell'anno 2023.
<b>Eventuali osservazioni</b>		
//		

## 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 e altre informazioni utili)*

#### *A) Illustrazione di quanto disposto dal Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Aziendale (CCDIAA)*

IL CCDIA ha per oggetto la determinazione dei criteri che sovrintendono alle modalità di utilizzo delle risorse economiche destinate a incentivare il merito, lo sviluppo delle risorse umane, il miglioramento dei servizi, la qualità della prestazione e la produttività per il triennio 2021-2023.

Si tratta di un articolato normativo che si inserisce nel nuovo contesto normativo e contrattuale di cui al D.Lgs. 165/2001, alla L.R. 9/2017, alla L.R. 18/2018 e al CCRL 2016-2018.

In particolare:

- agli artt. 7 e 8 sono indicate le modalità di quantificazione delle risorse decentrate nonché l'utilizzo delle risorse stabili e variabili;
- all'art. 9 sono definiti i criteri di premialità;
- all'art. 10 vengono definiti i criteri per attribuzione di progressioni orizzontali;
- il titolo V tratta dei criteri e delle modalità di erogazione delle indennità;
- il titolo VI tratta delle politiche sull'orario di lavoro.

Per quel che riguarda la parte economica dell'anno 2022 è stato stabilito di attribuire progressioni economiche orizzontali nei limiti delle risorse stabili disponibili avvalendosi del sistema di valutazione vigente nell'Ente. Le stesse saranno attribuite per una percentuale del 50% dei dipendenti a tempo indeterminato che siano in servizio da almeno tre anni e che non abbiano ricevuto una progressione economica negli ultimi due anni. Tali requisiti debbono essere posseduti alla data del 31.12.2021 e nel caso di pari valutazione verrà data precedenza al dipendente con la minore posizione economica all'interno della categoria professionale. A seguito dell'attribuzione delle suddette progressioni economiche orizzontali, le eventuali economie delle risorse stabili del Fondo confluiranno nelle risorse variabili destinate alla performance del 2022, come consentito dall'art. 32 comma 2 del CCRL 2016-2018. Per quanto riguarda l'utilizzo delle risorse variabili, lo stesso avverrà sulla base degli obiettivi assegnati annualmente dall'Amministrazione e a seguito della valutazione prevista dal vigente sistema di misurazione della prestazione.

#### *B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del "Fondo 2022"*

Sulla base dei criteri di cui all'art. 32, CCRL 2016/2018, le risorse verranno utilizzate come di seguito illustrato:

Riassumendo:					
<b>Costituzione</b>			<b>Utilizzo</b>		
<b>RISORSE STABILI</b>			<b>DESTINAZIONI STABILI</b>		
Personale in servizio	26.635,00	<b>30.654,86</b>	Progressioni economiche x13	23.691,13	
Incrementi lett. D)	4.019,86		Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00	
Incrementi comma 8	0,00		Nuove progressioni 2022 (max)	1.131,27	<b>30.654,86</b>
Trasferimenti comma 9 /10	0,00		Produttività 2022 (min)	5.832,46	
			.....	0,00	
<b>RISORSE VARIABILI</b>			<b>DESTINAZIONI VARIABILI</b>		
Personale in servizio	12.892,00	<b>13.795,15</b>	Utilizzi di cui alla lett. A)	0,00	
Incrementi lett. A)	903,15		Produttività 2022	13.795,15	<b>13.795,15</b>
Incrementi lett. B)	0,00		Straordinari Elettorali	0,00	
Incrementi lett. C)	0,00		.....	0,00	
Trasferimenti comma 9 e 10	0,00				
		<b>44.450,01</b>			<b>44.450,01</b>

Con propria nota prot. 38197/P del 30.12.2020, recante “Norme di coordinamento della finanza locale – Obblighi di finanza pubblica in vigore dall’esercizio 2021 per i Comuni del Friuli Venezia Giulia”, la Regione ha riassunto alla lettera E rubricata “Semplificazione amministrativa di norma in materia di contenimento e di reclutamento della spesa di personale” le norme non più applicabili in materia a seguito dell’entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale vigenti in Regione Friuli Venezia Giulia vale a dire:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall’articolo 22 della legge regionale nr. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell’articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all’esercizio 2020, nell’articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge nr. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell’articolo 14-*bis* del decreto legge nr. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell’articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale nr. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell’articolo 56, comma 19 bis della legge regionale nr. 18/2016. Pertanto con le nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L’ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;
- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, nr. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall’articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall’art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all’art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

### C) Effetti abrogativi impliciti

Le disposizioni contenute in precedenti contratti collettivi decentrati integrativi, per le sole materie non disciplinate dal presente contratto, conservano la propria efficacia.

*D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità*

L'utilizzo delle risorse variabili è coerente con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale si applicano i criteri predeterminati per la valutazione delle prestazioni del personale disciplinati dal vigente sistema di misurazione e valutazione delle prestazioni, basati sui risultati raggiunti nelle diverse aree di valutazione, che saranno riconosciuti al termine del processo di valutazione individuale a conclusione del ciclo della performance e validazione da parte dell'OIV.

*E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche*

Con delibera di Giunta Comunale l'Amministrazione ha inteso promuovere il riconoscimento di progressioni orizzontali per l'anno 2022. Il CCDIA prevede pertanto l'attribuzione di nuove progressioni economiche per l'anno 2022 mediante applicazione dei criteri selettivi individuati nella preintesa del 14/12/2022, secondo i criteri illustrati alla precedente lett. A) della presente relazione.

*F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.*

Il contratto ridefinisce le somme dedicate al finanziamento della produttività del personale per l'anno 2022 adeguandole all'effettiva disponibilità di risorse variabili. I contenuti dell'atto sono in linea con le previsioni di bilancio ed in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

La Responsabile dell'Area  
Amministrativa e Affari Generali  
Dott.ssa Anna Pighin

