COMUNE DI BASILIANO

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE SULLA DESTINAZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE ANNO 2024

(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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione della preintesa</td><td>21.11.2024</td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Triennio 2024-2026 (annualità 2024)</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione
della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):
Dott. Ruggero Peresson – Segretario a scavalco del Comune di Basiliano – Presidente Delegazione Trattante

R.S.U.:
Cimolino Marco

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FP, CISAL Enti Locali FVG, U.I.L. F.P.L., UGL AUTONOMIE.

R.S.U. firmatari:
Santarossa Ilaria

Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISAL Enti Locali FVG, CGIL FP, UIL FPL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale non dirigente del Comune di Basiliano</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>1. Normazione delle materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata dal CCRL 19.07.2023 (CCDI 2021-2023).

2. Destinazione risorse del Fondo per la contrattazione decentrata per l’anno 2024.

3. Destinazione risorse per il riconoscimento delle progressioni economiche orizzontali 2024.

4. Utilizzo risorse destinate al trattamento accessorio per l’anno 2024.</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell’ iter
adempimenti procedurale
e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell’Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>L’organo di Revisione economico finanziaria, in attuazione al disposto della vigente Contrattazione di Comparto Unico 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 2024. Il CCDI 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.</td></tr>
<tr><td></td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>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.E.G.: adozione con D.G.C. nr. 11 dd. 23.01.2024;
- P.I.A.O.: adozione con D.G.C. nr. 10 dd. 23.01.2024;</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e Trasparenza 2022-2024, annualità 2024, approvato con Deliberazione di G.C. nr. 10 del 23.10.2024 (sezione del P.I.A.O.)</td></tr>
<tr><td>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.</td></tr>
<tr><td></td><td>La Relazione della Performance relativa all’annualità 2024 verrà validata dall’OIV, ex art. 14, comma 6, D.Lgs. 150/2009 e ss.mm.ii., nell’anno 2025.</td></tr>
</table>

Eventuali osservazioni
//

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 (CCDI)*

IL CCDI 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 2024-2026.

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. 26/,2018, alla L.R. 6/2023 e al CCRL 2021-2023.

In particolare è così articolato:

Titolo I - CAMPO DI APPLICAZIONE, DECORRENZA, DURATA E SOTTOSCRIZIONE

- Art. 1 - Finalità
- Art. 2 - Campo di applicazione
- Art. 3 - Decorrenza e durata

Titolo II - SERVIZI PUBBLICI ESSENZIALI

- Art. 4 - Individuazione dei Servizi Pubblici essenziali ai sensi della Legge 146/1990 Contingenti di personale

Titolo III - RELAZIONI SINDACALI

- Art. 5 - Relazioni sindacali

Titolo IV - FATTISPECIE, CRITERI, VALORI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLE INDENNITÀ

- Art. 6 - Principi Generali
- Art. 7 - Indennità
- Art. 8 - Indennità di condizioni di lavoro
- Art. 9 - Indennità di servizio esterno per il personale della Polizia Locale
- Art. 10 - Indennità per il personale associato
- Art. 11 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di Specifiche Responsabilità
- Art. 12 - Modalità di individuazione dei destinatari delle indennità di addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico
- Art. 13 - Indennità Stato Civile e Anagrafe, Elettorale, Tributi e per gli addetti all'Ufficio delle Relazioni con il Pubblico

Titolo V - CRITERI E PROCEDURE DI EROGAZIONE DELLA PRODUTTIVITÀ E DELLE PROGRESSIONI ORIZZONTALI

- Art. 14 - Strumenti di Premialità
- Art. 15 - Costituzione delle risorse per il finanziamento del salario accessorio
- Art. 16 - Utilizzo delle risorse stabili e variabili

Art. 17 - Regolamenti
Art. 18 - Valutazioni
Art. 19 - Incentivi di produttività a favore dei messi notificatori
Art. 20 - Incentivi antievasione
Art. 21 - Progressione economica all'interno delle categorie
Art. 22 - Requisiti per la Progressione economica all'interno delle categorie
Titolo VI - POLITICHE GENERALI SULL'ORARIO DI LAVORO
Art. 23 - Politiche generali
Art. 24 - Lavoro straordinario
Art. 25 - Banca delle ore
Titolo VII - IGIENE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO E PREVIDENZA COMPLEMENTARE
Art. 26 - Igiene e sicurezza sui luoghi di lavoro
Titolo VIII - NORME ULTERIORI E FINALI
Art. 27 - Salario accessorio del personale con contratto di formazione e lavoro

Per quel che riguarda la parte economica dell'anno 2024 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 secondo i parametri meglio definiti all'art. 22 del CCDI, che qui si riporta integralmente:

1. *Il presente articolo sarà disapplicato in presenza di un Regolamento in materia adottato dal Comune di Basiliano.*
2. *I dipendenti, per accedere alle procedure di selezione finalizzate alla progressione economica nella categoria, devono essere in possesso* ***contemporaneamente*** *dei seguenti requisiti:*
    a. *aver maturato un'anzianità di almeno 24 mesi nella posizione economica rivestita all'interno della categoria, e che sia da considerarsi compreso l'anno di attribuzione per il calcolo dell'anzianità nella posizione economica maturata (a titolo esemplificativo, un dipendente o una dipendente che ha beneficiato di progressione economica con decorrenza 01.01.2023 potrà concorrere a una successiva procedura per l'assegnazione della progressione dal 01.01.2025);*
    b. *aver maturato un'anzianità di almeno 36 mesi come dipendente pubblico del Comparto Unico FVG (a titolo esemplificativo, un dipendente o una dipendente che ha avuto la prima assunzione nel Comparto Unico FVG con decorrenza 01.01.2023, senza interruzioni, potrà concorrere alla procedura per l'assegnazione della progressione dal 01.01.2026);*
    c. *essere dipendente del Comune di Basiliano almeno dal 1' gennaio dell'anno di assegnazione della progressione (a titolo esemplificativo, per le progressioni a valere sull'anno 2024, il dipendente o la dipendente deve risultare assunto presso il Comune di Basiliano almeno dal 01.01.2024);*
    d. *non essere incorsi, nell'anno precedente a quello della selezione, in sanzioni disciplinari superiori al richiamo scritto (a titolo esemplificativo, per le progressioni con decorrenza dal 01.01.2024, viene considerato l'anno 2023);*
    e. *non aver superato i 180 giorni di assenza dal servizio nei 24 mesi antecedenti la data di decorrenza della progressione economica. Ai fini del conteggio di cui al comma precedente non sono considerate assenze dal servizio esclusivamente: ferie, congedo per maternità e paternità, congedi*

parentali e malattia del figlio come disciplinato dalla L. 151/2001, congedi ex L. 104/1992, distacco sindacale e infortuni sul lavoro;

3. *La graduatoria è composta da tutte le valutazioni dell'anno precedente e avrà titolo a conseguire la progressione orizzontale il dipendente o la dipendente con una valutazione finale superiore o uguale a 8/10 nell'anno di valutazione.*

A seguito dell'attribuzione delle suddette progressioni economiche orizzontali, le eventuali economie delle risorse stabili del Fondo confluiranno nelle risorse variabili destinate alla produttività del 2024, come consentito dall'art. 45, comma 6, del CCRL 2019-2021. 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 2024"*

Sulla base dei criteri di cui all'art. 45, CCRL 2019-2021, le risorse verranno utilizzate come di seguito illustrato:

- risorse stabili **€ 33.488,37**, di cui:
    - € 23.422,42 per progressioni economiche già consolidate;
    - € 10.065,95 disponibili per future progressioni;
- risorse variabili **€ 19.772,72**;

Il fondo complessivamente ammonta a € 53.261,09 per l'anno 2024.

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 nome 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.

Con il CCRL 2019/2021 sono stati inoltre abrogato l'ulteriore limite:

- 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) → art. 45, comma 11, CCRL 2019/2021;

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 2024. Il CCDI prevede pertanto l'attribuzione di nuove progressioni economiche per l'anno 2024 mediante applicazione dei criteri selettivi individuati nella preintesa del 21/11/2024, 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 2024 adeguandole all'effettiva disponibilità di risorse variabili. I contenuti dell'atto sono in linea con le previsioni di bilancio e in correlazione con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

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

COMUNE DI BASILIANO (Udine)

Firmato digitalmente da:
PIGHIN ANNA
Firmato il 06/12/2024 14:42
Seriale Certificato: 3444085
Valido dal 02/04/2024 al 02/04/2027
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA