

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4, 5 e 6 del C.C.R.L. del personale del Comparto unico – area non dirigenziale - area enti locali, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2022. **Relazione illustrativa (ex art. 40, comma 3-sexies, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche")**.

**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 21 giugno 2022</b> <b>Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per l'anno 2022</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2021</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: dott. William Cisilino (Direttore dell'ARLeF) Componenti: dott. William Cisilino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa: CISL-FP Firmatarie del contratto: CISL-FP
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale non dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		a) disciplina del fondo per la corresponsione degli incrementi retributivi collegati alla progressione economica orizzontale nella categoria non dirigenziale (art. 21, comma 2, art. 26, comma 2 e art. 35, comma 2, del CCRL 01/08/2002, art. 36, comma 2, del CCRL 07/12/2006); b) compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi e qualità della prestazione individuale (art. 21, comma 2, lett. a), del CCRL 01/08/2002); c) compenso per lavoro straordinario 2022 (art. 17 CCRL 01/08/2002); d) fissazione termine ultimo per il godimento delle ferie arretrate; e) rinnovo deroga al limite di contingentamento nelle assunzioni di personale dipendente a tempo determinato e nell'acquisizione di lavoro somministrato tramite agenzia interinale, di cui alle disposizioni di cui all'art. 23 e all'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2015 ed al vigente CCRL applicato, in merito ai limiti di contingentamento alla stipula di contratti di lavoro a termine.
<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>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì, senza alcun rilievo</b>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. n. 33/2013? <b>Sì</b>

	comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza</b>
		La Relazione sulla Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì</b>
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 - altre informazioni utili)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

- a) Si evidenzia che sono state attribuite all'ARLeF nuove funzioni e specifiche competenze nell'ambito della promozione delle attività istituzionali inerenti alla diffusione e valorizzazione della lingua friulana sul territorio di riferimento.
- Con l'approvazione dell'articolo 6, comma 80, della Legge regionale 6 agosto 2021, n. 13 (Assestamento del bilancio per gli anni 2021-2023 ai sensi dell'articolo 6 della legge regionale 10 novembre 2015, n. 26) sono state delegate all'ARLeF tutta una serie di funzioni amministrative sugli *Interventi nel settore dei mezzi di comunicazione* e sugli *Enti della minoranza linguistica friulana* di cui agli articoli 23 e 24 della legge regionale 29/2007, prevedendo l'attuazione del Piano generale di politica linguistica di cui all'articolo 25, anche per favorire la diffusione e l'uso della lingua nel territorio regionale, strumento di programmazione strategica in tema di politica e promozione linguistica, autorizzando l'ARLeF a concedere finanziamenti e contributi a soggetti privati nonché ad enti a programma e a progetto operanti sul territorio nella misura disposta annualmente con legge di stabilità regionale o con altro provvedimento legislativo regionale.
- Inoltre, le linee di indirizzo emerse durante lo svolgimento della 2<sup>a</sup> Conferenza regionale di verifica dell'attuazione della legge regionale n. 29/2007 in materia di promozione e valorizzazione della lingua friulana sul territorio di riferimento, richiamano la Regione ad attribuire all'ARLeF un ruolo sempre più centrale nella programmazione e nell'attuazione delle politiche linguistiche per il friulano.
- La pianificazione degli obiettivi strategici dell'Ente, a partire dagli indirizzi e dalle linee di intervento espressi nel programma di attività approvato in seno al bilancio di previsione per l'anno 2022 e per il triennio 2022-2024, integra un sistema di priorità che si traducono di conseguenza nei processi di programmazione economico-finanziaria e di bilancio nell'ottica della congruità tra risorse e obiettivi operativi prefissati, tenendo conto altresì del vigente ordinamento finanziario e contabile armonizzato, il quale ha imposto in modo cogente modelli uniformi e omogenei di gestione standardizzata dei processi e dei relativi procedimenti di entrata e di spesa, validi per tutti gli enti e pubbliche amministrazioni sul territorio.
- La sostenibilità finanziaria del sistema di obiettivi e rispettivi programmi di spesa in un'ottica di efficientamento della struttura e delle attività amministrative ed istituzionali ordinarie dell'Ente si pone, in linea di principio, in stretta relazione con l'efficacia, efficienza e qualità della prestazione; ciò in quanto le predette attività assumono carattere permanente, ricorrente e continuativo, nell'ambito dei processi lavorativi finalizzati al funzionamento dell'organizzazione e alla continua sua ottimizzazione in termini di efficienza ed economicità della gestione, i quali sottendono gli obiettivi strategici del miglioramento e adeguati percorsi di valorizzazione e crescita professionale del personale.
- Ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett. d) ed e), del CCRL 07/12/2006, la progressione economica si realizza nel limite delle risorse disponibili nell'ambito del fondo per il salario accessorio, nel rispetto dei seguenti criteri: risultati ottenuti, prestazioni rese con più elevato arricchimento professionale, capacità di adattamento, impegno

dimostrato e qualità della prestazione individuale resa, potenzialità espresse nell'ambito dell'attività svolta.

- b) Disciplina dell'istituto del compenso incentivante la produttività, il miglioramento dei servizi e la qualità della prestazione individuale (art. 21, comma 2, lett. a), del CCRL 01/08/2002), in cui le parti concordano di definire il sistema della produttività collettiva per il miglioramento dei servizi e della qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale, secondo la seguente griglia o modello strutturale di riferimento e relativo sistema di misurazione e ponderazione:

CATEGORIA	OBIETTIVI		COMPETENZE E COMPORAMENTI	TOTALE
B	INDIVIDUALI (PESO 20%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 60%	PESO 100%
C	INDIVIDUALI (PESO 30%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 50%	PESO 100%
D	INDIVIDUALI (PESO 40%)	ORGANIZZATIVI (PESO 20%)	PESO 40%	PESO 100%

La valutazione della prestazione organizzativa e del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano della Prestazione.

- c) Disciplina del fondo per lavoro straordinario (art. 17, del CCRL 01/08/2002), in cui le parti concordano la destinazione del fondo per l'anno 2022 in ragione di complessivi € 1.854,00 quale importo storicizzato massimo stabilito in sede costitutiva.
- d) Fissazione del termine ultimo per il godimento delle ferie arretrate, per cui in presenza di un saldo di giornate di ferie spettanti e non godute risultante al 31 dicembre di ciascun anno, si conviene tra le parti che il relativo godimento possa avvenire, anche per il personale dell'ARLeF, in continuità e in linea con le modalità di fruizione delle stesse da parte dei dipendenti regionali, entro la data del 31 ottobre dell'anno successivo a quello di maturazione;
- e) Rinnovo deroga al limite di contingentamento nelle assunzioni di personale dipendente a tempo determinato e nell'acquisizione di lavoro somministrato tramite agenzia interinale, di cui alle disposizioni di cui all'art. 23 e all'art. 31 del D. Lgs. n. 81/2015 ed al vigente CCRL applicato, in merito ai limiti di contingentamento alla stipula di contratti di lavoro a termine.

Tabella analitica della costituzione del fondo risorse decentrate – anno 2022 (decreto del Dirigente f.f. n. 127 del 10 giugno 2022)

Il fondo delle risorse per l'incentivazione delle politiche delle risorse umane e della produttività per l'anno 2022 risulta in sintesi così costituito:

#### RISORSE DECENTRATE STABILI - ANNO 2022

CCRL	ex ART.	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCRL 15/10/2018	32, c. 1, 15/10/2018	Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016 (n. 1 unità Cat. D5)	€ 2.271,00
CCRL 15/10/2018	32, c. 3, 15/10/2018	Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. d)	€ 0,00
CCRL 15/10/2018	32, c. 8, 15/10/2018	Incrementi (pro quota 7/12 dell'intero annuo) di cui all'art. 32, comma 8 (in base al nuovo dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 01/06/2022 tramite procedura di stabilizzazione (n.	€ 686,58

		1 unità Cat. C1))	
<b>CCRL 15/10/2018</b>	<b>32, c. 9 e 10, 15/10/2018</b>	Trasferimento di personale ex art. 32, commi 9 e 10	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE STABILI</b>			<b>€ 2.957,58</b>

**RISORSE DECENTRATE VARIABILI - ANNO 2022**

<b>CCRL</b>	<b>ART.</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>CCRL 15/10/2018</b>	<b>32, c. 1, 15/10/2018</b>	Costituzione in base ai dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato in servizio al 31/12/2016 (n. 1 unità Cat. D5)	<b>€ 586,00</b>
<b>CCRL 15/10/2018</b>	<b>32, c. 3, 15/10/2018</b>	Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. a)	<b>€ 0,00</b>
<b>CCRL 15/10/2018</b>	<b>32, c. 3, 15/10/2018</b>	Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. b): economie su fondo risorse stabili 2021	<b>€ 1.262,46</b>
<b>CCRL 15/10/2018</b>	<b>32, c. 3, 15/10/2018</b>	Incrementi di cui all'art. 32, comma 3 (lett. c) (pro quota 5/12 dell'intero annuo in base al nuovo dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato dal 01/06/2022 (ex dipendente a tempo determinato fino al 31/05/2022) tramite procedura di stabilizzazione (n. 1 unità Cat. C1))	<b>€ 244,17</b>
<b>CCRL 15/10/2018</b>	<b>32, c. 9 e 10, 15/10/2018</b>	Trasferimento di personale ex art. 32, commi 9 e 10	<b>€ 0,00</b>
<b>TOTALE RISORSE DECENTRATE VARIABILI</b>			<b>€ 2.092,63</b>
<b>TOTALE GENERALE FONDO RISORSE DECENTRATE</b>			<b>€ 5.050,21</b>

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al suddetto articolato, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

ANNO 2022

<b>RISORSE DESTINATE A FINALITA' AVENTI CARATTERE DI CERTEZZA, STABILITA' E CONTINUITA' - UTILIZZO</b>	
<b>VOCI ECONOMICHE</b>	<b>ANNO 2022</b>
Progressione economica orizzontale in godimento e pagamento - a fondo (art. 21, comma 2, lett. b), CCRL 01/08/2002) nell'ambito delle progressioni economiche storiche	€ 1.008,54

Progressioni economiche orizzontali stimate per il 2022, da attribuire con decorrenza 01/01/2022 (art. 21, comma 2, lett. b, art. 26, comma 2, lett. e) ed f), CCRL 01/08/2002, art. 35, comma 2, CCRL 01/08/2002 e art. 36, comma 2, lett. d) ed e), CCRL 07/12/2006)	€ 1.949,04
<b>TOTALE UTILIZZI STABILI</b>	<b>€ 2.345,54</b>
<b>TOTALE ECONOMIE DERIVANTI DA RISORSE STABILI (SOLO IN CASO DI MANCATA UTILIZZABILITA')</b>	<b>€ 0,00</b>
<b>RISORSE DESTINATE A FINALITA' AVENTI CARATTERE DI EVENTUALITA' E VARIABILITA' - UTILIZZO</b>	
<b>VOCI ECONOMICHE</b>	<b>ANNO 2022</b>
Compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi (art. 21, comma 2, lett. a), CCRL 01/08/2002) a favore dell'unità di personale di categoria C, posizione economica C1, di cui alla tabella sopra rappresentata (risorsa stabilizzata a decorrere dal 01/06/2022 con procedura ex art. 11, comma 11, della legge regionale n. 31/2017 e s.m.i.)	€ 1.000,00
<b>TOTALE ECONOMIE DERIVANTI DA RISORSE VARIABILI (SOLO IN CASO DI MANCATA UTILIZZABILITA')</b>	<b>€ 1.092,63</b>
<b>TOTALE GENERALE RISORSE STABILI E VARIABILI A PAREGGIO RISORSE COSTITUITE</b>	<b>€ 5.050,21</b>

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto viene definito un sistema di produttività collettiva per la qualità delle prestazioni, al fine di riconoscere e valorizzare le professionalità presenti nell'Agenzia nonché favorire una politica retributiva e di impiego delle risorse orientata al risultato, al merito e al miglioramento delle prestazioni del personale secondo il surrichiamato sistema di misurazione e ponderazione di cui alla griglia o modello strutturale di riferimento.

La valutazione della prestazione organizzativa e del contributo individuale si articola sulla base dei criteri e della metodologia di valutazione adottata in sede di approvazione del Piano della Prestazione.

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

In ordine ai criteri di distribuzione delle risorse stabili del fondo risorse decentrate, si concorda tra le parti che le nuove progressioni economiche orizzontali potranno essere attribuite solamente a favore del personale dipendente dell'ARLeF a tempo indeterminato in possesso dei seguenti requisiti, tenuto conto anche del punteggio totale ottenuto sotto il profilo delle competenze e dei comportamenti organizzativi e professionali e del grado di raggiungimento degli obiettivi operativi individualmente assegnati di anno in anno nell'ambito del sistema permanente di misurazione e di valutazione della prestazione individuale del personale dipendente per la categoria non dirigenziale di appartenenza, come definito dal vigente Piano Triennale della Prestazione dell'Agenzia stessa, in particolare:

- aver maturato almeno due anni di anzianità di servizio in via continuativa nella medesima categoria e posizione economica di appartenenza presso l'Agenzia;
- non aver ricevuto, nel triennio precedente la decorrenza della progressione, sanzioni disciplinari;
- non aver ricevuto una valutazione media sulla parte comportamentale nel triennio precedente la decorrenza della progressione, inferiore a 70 punti su 100.

Alla luce di un tanto e per quanto sopra, ai sensi dell'art. 36, comma 2, lett d) ed e), del CCRL 07/12/2006, in seno all'accordo di preintesa siglato in data 21/06/2022 con le parti sociali, è stata destinata una parte di risorse stabili all'attribuzione di una progressione economica orizzontale con decorrenza ed effetto dal 01/01/2022, per complessivi € 1.949,04 lordi su base annua (inclusa la 13<sup>a</sup> mensilità), di cui alla sopra riportata tabella rappresentativa delle risorse destinate a finalità con carattere di certezza, stabilità e continuità

Per quanto sopra illustrato, sussiste la disponibilità di risorse all'interno del fondo risorse decentrate, parte stabile, necessaria ad assicurare la copertura economico-finanziaria dell'esperimento della suddetta progressione economica orizzontale.

Gli importi indicati nella tabella di utilizzo del fondo 2022, di cui all'art. 21, comma 2, lett. b), del CCRL 01/08/2002, coprono, da un lato, le progressioni economiche orizzontali a fondo già in essere e in godimento e, dall'altro, le progressioni economiche orizzontali a fondo attribuite con decorrenza 01/01/2022.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, l'Amministrazione si prefigge di perseguire i seguenti obiettivi e finalità, in particolare:

- miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia delle prestazioni dell'Agenzia, attraverso lo sviluppo delle competenze ed attraverso percorsi di valorizzazione e crescita professionale del personale;
- riconoscimento della professionalità e qualità delle prestazioni lavorative;
- incentivazione della produttività e capacità innovativa della prestazione lavorativa, affermando e valorizzando il principio del merito e della promozione della trasparenza nell'azione amministrativa;
- ampliamento dello sviluppo professionale del personale ed acquisizione di più elevati livelli di motivazione, di consapevolezza e di responsabilizzazione della struttura rispetto agli obiettivi da perseguire;
- mantenimento dell'integrità del know-how all'interno dell'Agenzia.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Udine, li 05 luglio 2022



**Il Direttore dell'ARLeF  
dott. William Cisilino**