

**OGGETTO: Relazione illustrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4 del CCRL Area Dirigenza 29 febbraio 08, sulla disciplina degli istituti di carattere economico di cui al verbale di concertazione del 23.07.2019 e sulla determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2019**

*(articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)*

La relazione illustrativa, redatta secondo lo schema predisposto dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D. Lgs. N. 165 del 2001, è composta di due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del risorse accessorie (Scheda I.1);
2. Illustrazione della determinazione delle risorse e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto collettivo di primo livello; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili (Scheda I.2);

**I.1 – Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto della determinazione delle risorse (Scheda I.1)**

<b>Data di sottoscrizione</b>		- verbale di concertazione: 23.07.2019 - determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione accessoria dei dirigenti: 19.09.2019
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Decorrenza: 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte pubblica: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Segretario Direttore Generale (Presidente)</li> <li>• Vice Segretario Generale</li> <li>• Direttore delle Risorse Umane</li> </ul> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): <ul style="list-style-type: none"> <li>• CGIL FP</li> <li>• CISL FPS</li> <li>• UIL FPL</li> <li>• DIREL</li> <li>• CISAL Enti locali FVG</li> <li>• DIRER FVG</li> </ul>
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente
<b>Materie trattate dalla documentazione sottoposta al controllo</b>		Determinazione delle risorse finanziarie per la retribuzione dei dirigenti per l' anno 2019 e Verbale di concertazione del 23.07.2019
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla determinazione e delle risorse</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa</b>	Sottoposizione al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 7, comma 4, del CCRL 29 febbraio 2008, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa e applicabile anche alla determinazione delle risorse economiche da cui discendono effetti economici che tale costo interessano. Acquisizione della certificazione dell'Organo in data 7.10.2019
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Sono stati approvati: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2019-2021 con deliberazione giunta n. 16 del 24.01.2019, modificato con deliberazione giunta n. 179 del 11.04.2019</li> <li>• Piano della Performance 2019-2021, unificato organicamente con il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021, adottato con deliberazione giunta n. 349 del 08.07.2019</li> </ul>
<b>Eventuali osservazioni:</b>		

## **I.2 – Modulo 2 - Illustrazione della determinazione delle risorse e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie - risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali - altre informazioni utili (Scheda I.2)**

*(Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo oggetto del controllo)*

### *Elementi di contesto*

Per la dirigenza del Comune di Trieste, la normativa contrattuale di riferimento, per la determinazione delle risorse in oggetto, è costituita, oltre che dai CCCCRLLLL Area Dirigenza del Comparto Unico del 19.06.2003, 29.02.2008 e 30.09.2010, dal contratto collettivo decentrato integrativo (CCDI) del 20.12.2010 attuativo dei precedenti CCCCRLLL, come modificato, negli articoli 14 e 18, dal CCDI del 12.06.2015, e dal verbale di concertazione sottoscritto in data 25.07.2017 e recepito con deliberazione giunta n. 355 del 09.08.2017 come modificato per effetto dei verbali di concertazione del 20.11.2017 e del 24.11.2017, recepiti con deliberazione giunta n. 665 dd. 18.12.2017, collegato con i CCDI di cui sopra. In questo quadro si innesta l'approvazione del nuovo verbale di concertazione sottoscritto il 23.07.2019, recepito con deliberazione giunta n. 433 del 05.09.2019 che viene sottoposto al controllo di Codesto Collegio unitamente alla determinazione delle risorse per la retribuzione accessoria dei dirigenti per l'anno 2019.

Il quadro normativo da tener presente per la determinazione delle risorse accessorie per la dirigenza dell'anno 2019, oltre che nelle norme contrattuali di riferimento, risiede anche nelle norme sul "salario accessorio e sperimentazione" di cui all'articolo 23, comma 2, del Decreto Legislativo n. 75/2017 che, nell'abrogare la precedente disciplina contenuta nell'articolo 1, comma 236, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge di stabilità 2016)", dispone che "Nelle more di quanto previsto dal comma 1 (nuova futura disciplina della contrattazione collettiva di I livello), al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016."

Successivamente è intervenuto l'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni con L. n. 58/2019, in ordine al quale si attende l'emanazione del D.M. attuativo, come meglio descritto nella Relazione Tecnico Finanziaria paragrafo "I.1 Modulo I – La costituzione del fondo". Qualora da questa ulteriore normativa dovessero in futuro derivare effetti sulla odierna quantificazione, si provvederà alla conseguente revisione delle risorse, come previsto anche nella norma finale del verbale di concertazione oggetto del presente esame.

Con riferimento alla situazione della macrostruttura organizzativa dell'Ente, sulla quale insistono le posizioni dirigenziali da remunerare con la retribuzione accessoria, il numero delle posizioni

previsto al primo gennaio 2019, per effetto della deliberazione giuntale n. 308 del 07.07.2017, modificata con la deliberazioni giuntali n. 664 del 18.12.2017, n. 170 del 19.04.2018 e n. 302 del 21.06.2018, è di 28, composto da 8 Aree e 20 Servizi.

Nel corso del 2019, anche in concomitanza con diverse vacanze intervenute nel frattempo nella direzione delle strutture, è emersa l'esigenza di riconsiderazione l'organizzazione funzionale in modo che sia garantita l'unitarietà, la tempestività, la razionalità e la completezza delle risposte rispetto ai compiti assegnati mediante l'adozione da parte degli uffici amministrativi di modelli organizzativi e gestionali condivisi secondo la logica aggregativa del "Dipartimento", ove per "Dipartimento" si intendono le unità operative omogenee, affini o complementari, che perseguono comuni finalità e sono quindi tra loro interdipendenti, pur mantenendo la propria autonomia e responsabilità professionali. Pertanto, al fine di avvalorare il concetto di interdipendenza tra le strutture interne a quelle apicali e tra le apicali stesse, nel nuovo disegno organizzativo approvato con deliberazione giuntale n. 17 del 24.01.2019 si è passati ad un'organizzazione per Dipartimenti anziché per Aree e si è proceduto ad una diminuzione del numero delle strutture arrivando a 7 Dipartimenti e 20 Servizi. Successivamente con deliberazione giuntale n. 434 del 05.09.2019, in linea con quanto prospettato dalla deliberazione giuntale n. 567/2016 per l'assetto organizzativo finale dell'Ente nel medio lungo periodo, si è provveduto ad effettuare alcune modifiche nell'ambito del Dipartimento "Servizi e Politiche Sociali", accorpando i due Servizi esistenti in un unico Servizio "Sociale Comunale", e istituendo il Servizio "Avvocatura Civica", restando invariato il totale delle posizioni dirigenziali.

Con riferimento al verbale di concertazione oggetto dell'odierno controllo da parte di Codesto Collegio, firmato in data 23.07.2017 e approvato con deliberazione giuntale n. 433 del 5.09.2019, dall'incontro con le rappresentanze sindacali dell'area di contrattazione dirigenziale si è pervenuti alle seguenti modifiche:

#### ARTICOLO 2 - VERIFICA DEI RISULTATI EVALUTAZIONE DEI DIRIGENTI

E' stata semplificata la procedura di valutazione dei Dirigenti.

Si è trattato di eliminare un passaggio istruttorio preordinato a far valere soltanto eventuali "vizi procedurali inerenti il proprio procedimento valutativo". Tale fase introdotta inizialmente (nel 1998) aveva il senso di offrire una maggiore garanzia ai valutati, tuttavia lo strumento è stato utilizzato molto raramente in quanto la posizione dei valutati è ampiamente tutelata con la prima fase istruttoria relativa alla contestazione del merito della valutazione con osservazioni, controdeduzioni o colloqui. Ne discende una maggiore celerità della procedura.

#### ARTICOLO 4 - RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

in esito alla riorganizzazione approvata con la deliberazione giuntale n. 17/2019, dalla data dell' 01.02.2019, la retribuzione di posizione è stata rideterminata, tenendo conto dei parametri indicati al comma 1 dell'art. 45 del CCRL 29/02/2008 e nei limiti delle risorse di cui all'art. 47 del CCRL 29/02/08, con un aumento annuo di 5.000,00 per ogni posizione di servizio, in ragione della complessità dei compiti e delle responsabilità che ricadono su tutta la dirigenza in conseguenza della riduzione del numero dei dirigenti e della implementazione di funzioni.

Pur in presenza di tali aumenti, in considerazione della riduzione della composizione della macrostruttura rispetto all'anno 2016, si è determinato un risparmio di circa 200.000,00 rispetto al limite massimo delle risorse accessorie per i dirigenti previsto dall'art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2016, che verrà utilizzato per rispettare gli spazi di cui alla precedente norma (limite massimo decreto "Madia") per tutto il personale dipendente dirigente e non dirigente.

L'aumento di 5.000,00 per ogni posizione di servizio in alcuni casi fa raggiungere il valore attribuibile, a norma dell'art. 45 comma 4 del CCRL, alle posizioni di altissima professionalità. In effetti questo è giustificato, come puntualizzato nel verbale di concertazione, dalla complessità funzionale dell'ente e dalla rilevanza delle posizioni dirigenziali, in rapporto ai fattori di parametrizzazione che ne misurano il valore strategico per lo sviluppo locale.

#### ARTICOLO 5 - RETRIBUZIONE DI RISULTATO

In ragione dell'espletamento di tutti i compiti di collaborazione, ausilio e sostituzione del Segretario Generale viene attribuita ai dirigenti incaricati della funzione di Vicesegretario una specifica retribuzione di risultato pari al 23 % della retribuzione di posizione in godimento e collegata al raggiungimento di un punteggio non inferiore all'80% del valore massimo attribuibile dal sistema di valutazione in uso per il trattamento accessorio di risultato del Segretario Generale.

#### ARTICOLO 7 – NORMA FINALE

La norma finale, al comma 2, prende semplicemente atto che, con modalità e tempi che saranno stabiliti con l'emanando D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.n. 34/2019 “Crescita”, convertito con modificazioni con L. n. 58/2019, il limite massimo delle risorse accessorie stabilito dall'art. art. 23, comma 2, del d.lgs. n. 75/2016, potrà subirà variazioni.

*a) Illustrazione della determinazione delle risorse, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.*

Al fine di fornire quanto richiesto dalla circolare n. 25 del 19 luglio 2012 [lettera a) punto II.2. Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto, pag. 6], oltre all'illustrazione delle risorse finanziarie si riassumono di seguito gli estremi degli atti di graduazione delle posizioni finalizzati all'individuazione del valore economico delle posizioni dirigenziali in essere nell'anno 2019 che contribuiscono alla definizione delle risorse.

- Determinazione del Segretario Direttore Generale n. 213/2018, con decorrenza 01.01.2018;
- Determinazione del Segretario Direttore Generale n. 349 del 25.01.2019, con decorrenza 01.02.2019;
- Determinazione del Segretario Direttore Generale n. 4106 del 11.09.2019, con decorrenza 01.11.2019.

#### Determinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato per il 2019

Con riferimento all'anno 2019, la composizione del fondo ha registrato una riduzione in concomitanza con quella della macrostruttura sia rispetto al limite massimo “Madia” relativo all'anno 2016. Quindi non si è posta la necessità di operare alcuna decurtazione per il rispetto del limite massimo previsto dall'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo n. 75/2016.

Il fondo 2019 finanzia, pertanto, tutte le strutture dirigenziali sia coperte a tempo indeterminato sia determinato che scoperte o coperte con incarichi ad interim. Ciò comporta che la spesa a consuntivo non potrà che essere inferiore all'importo del fondo e che si verificheranno delle variazioni di spesa tra la posizione e il risultato rispetto al preventivato, in quanto gli incarichi ad

interim vengono ricompensati con somme aggiuntive, a titolo di retribuzione di risultato. Il fondo 2019 finanzia anche le poste relative ai compensi legali degli avvocati dirigenti del comune di cui al regolamento approvato con deliberazione giunta n. 52 dd. 07.02.2019 e quelle relative al trattamento accessorio dei vicesegretari come stabilito dal verbale di concertazione oggetto del presente controllo.

Si ribadisce che le poste considerate comprensive dei compensi legali relativi alle sentenze favorevoli (compensate) rientrano negli elementi computabili per il calcolo del tetto che come dimostrato nelle tabelle della relazione tecnico finanziaria non viene mai eroso.

b) *Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Si riportano due tabelle di sintesi delle modalità di utilizzo e si rinvia a quanto descritto anche nella relazione tecnico-finanziaria.

Limite per l'anno 2019 uguale alle risorse determinate per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 bis del d.lgs 75/2016	
Limite da rispettare nel 2019	2.198.025,00

Destinazione delle risorse 2019 relativamente alla retribuzione di posizione e retribuzione di risultato relative all'intera macrostruttura con sommatoria di periodi diversi in relazione alle modifiche intervenute sulla struttura.	
Retribuzione di posizione dirigenti tempi indeterminati	973.420,55
Retribuzione di posizione dirigenti tempi determinati	445.934,25
<b>Totale retribuzione di posizione</b>	<b>1.419.354,80</b>
Retribuzione di risultato tempi indeterminati	340.697,19
Retribuzione di risultato tempi determinati	156.076,99
Retribuzione di risultato Vicesegretari	30.000,00
<b>Totale retribuzione di risultato</b>	<b>526.774,18</b>
Altri compensi: compensi legali relativi a sentenze con spese compensate (CCDI 17.05.2007)	39.726,00
<b>Totale complessivo 2019</b>	<b>1.985.854,98</b>

Tabella di destinazione delle risorse 2019 con gli importi a consuntivo previsti sulla base delle regole vigenti relativamente a retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per gli incarichi a tempo indeterminato, determinato, nonché per gli incarichi ad interim sulle posizioni vacanti	
Retribuzione di posizione dirigenti tempi indeterminati	838.382,19
Retribuzione di posizione dirigenti tempi determinati	445.934,25

<b>Totale retribuzione di posizione</b>	<b>1.284.316,44</b>
Retribuzione di risultato tempi indeterminati (comprensiva degli incarichi ad interim)	341.084,11
Retribuzione di risultato tempi determinati	156.076,99
Vicesegretari	30.000,00
<b>Totale retribuzione di risultato</b>	<b>527.161,10</b>
Altri compensi: compensi legali relativi a sentenze con spese compensate (CCDI 17.05.2007)	39.726,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>1.851.203,54</b>

c) *Effetti abrogativi impliciti*

Non rilevante

d) *Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del D.Lgs. 150/2009, CCNL) ai fini della corresponsione degli incentivi della Performance.*

Il premio di risultato viene corrisposto secondo le regole solo a seguito dell'effettuazione della valutazione delle competenze organizzative e del completamento del monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi.

e) *illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).*

Parte non pertinente allo specifico argomento di contrattazione sottoposto alla certificazione.

f) *Illustrazione dei risultati attesi, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.*

Quelli previsti dal Piano della Performance 2019-2021, unificato organicamente con il Piano Esecutivo di Gestione 2019-2021, adottato con deliberazione giunta n. 349 del 08.07.2019.

g) *Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Nulla.

Trieste, 30.09.2019

La Responsabile di PO

(dott.ssa Eugenia Grazia Lyndha Siclari)

(Documento firmato digitalmente)