

**Relazione illustrativa,**  
*ai sensi dell'art. 40, comma 3- sexties, del D. Lgs. 165/ 2001*  
*e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012*

**I. Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge**

<b>CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE</b>		
Data di sottoscrizione	<b>30 giugno 2021 - 1,2 e 5 luglio 2021</b>	
Periodo temporale di vigenza	Sottoscrizione definitiva - stipula definitiva del successivo CCDIA	
Composizione della delegazione trattante	<p>- Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presidente - Vice Segretario Generale</li> <li>• Componente - Direttore del Servizio Risorse Umane</li> <li>• Componente - Direttore del Servizio Scuola ed Educazione</li> </ul> <p>- R.S.U.</p> <p>- Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle di cui all'articolo 12, comma 2, del CCRL 7.12.2006):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- CGIL FP</li> <li>- CISL FPS</li> <li>- UIL FPL</li> <li>- UGL</li> <li>- CISAL Enti locali FVG</li> </ul>	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Trieste	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>a) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie;</p> <p>b) Premi relativi agli Obiettivi Speciali e di Miglioramento per le annualità 2020 e 2021</p>	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Trasmissione al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune, onde consentire il controllo di cui all'art. 37 della legge regionale 18/2016, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del	<p>Con deliberazione giunta n. 119 del 25 marzo 2021 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2021 -2023 previsto dalla Legge 6 novembre 2012, n. 190 e dalle modifiche per effetto del Decreto Legislativo n. 97/2016.</p> <p>Con deliberazione giunta n.283 dd. 01/07//2021 di</p>

<p style="text-align: center;">propedeutici ci e contrattazioni successive alla</p>	<p>divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>adozione del Piano Esecutivo di Gestione è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e modifiche apportate dal D.Lgs 74/2017.</p> <p>Con Deliberazione giunta n. 3 del 13 gennaio 2017, è stato nominato l'OIV, ai sensi dell'art. 42 della L.R. 18 / 2016. La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 30 settembre 2020.</p>
<p>Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2021-2023 nonché il Programma delle attività istituzionali dell'Ente realizzabili anche con incarico esterno sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 8 del 31.3.2021.</p>		

## **2 Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale - modalità di utilizzo delle risorse accessorie ; altre informazioni utili.**

La preintesa regola l'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto il 15 ottobre 2018.

In particolare, con riferimento al 2020 la quantificazione di tali risorse è stata determinata dall'Ente con provvedimento di costituzione del fondo anno 2020 n. 821/2020 ed è stata oggetto della delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 18.4.2020 ai sensi dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018. Tale quantificazione è stata successivamente rideterminata alla luce di quanto previsto dall'art. 32 c. 3 lett. b) con determinazione dirigenziale n. 4472/2020.

Con riferimento all'anno 2021 l'Ente ha provveduto alla costituzione del fondo con determinazione n. 571/2021 e alla successiva ricostituzione con provvedimento n. 1339/2021, a seguito del parere dell'organo di revisione che ha rinviato la valutazione circa la compatibilità delle risorse variabili ad un successivo parere, ritenendo la parte variabile del fondo 2021 non certificabile (stante la sua natura sperimentale e in assenza di certezza della sua applicabilità anche per gli esercizi successivi).

L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2021.

Con riferimento all'anno 2020, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale degli enti del Comparto non sconta il limite del corrispondente importo del 2016 (articolo 10, comma 17 della Legge Regionale 23/2019).

A decorrere dal 2021 con Legge Regionale 20/2020 sono stati introdotti i nuovi obblighi di finanza pubblica che hanno abrogato i limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (di cui al Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75).

Il contratto tratta le seguenti materie:

- a) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie;
- b) Premi relativi agli Obiettivi Speciali e di Miglioramento per le annualità 2020 e 2021

**a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, 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.**

La preintesa modifica e/o integra le previsioni del contratto decentrato integrativo sottoscritto in via definitiva il 22 dicembre 2020 con riferimento a :

- a) OSM "Emergenza Covid: viene ampliata la platea dei beneficiari, prevedendo un premio parametrato sul grado di raggiungimento dell'obiettivo con riferimento alle tre fattispecie previste;
- b) decorrenza OSM: viene prevista la decorrenza degli OSM dal 1° gennaio 2020
- c) corresponsione OSM per l'anno 2021: alla luce del rinvio da parte dell'organo di revisione, della valutazione circa la compatibilità delle risorse variabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa 2021 con i vincoli derivanti dalle applicazioni delle norme di legge ad un successivo parere (ritenendo la parte variabile del fondo 2021 non certificabile stante la sua natura sperimentale e in assenza di certezza della sua applicabilità anche per gli esercizi successivi) si stabilisce che le retribuzioni previste per gli OSM di cui all'allegato I del CCDIA dd. 22.12.2020 saranno corrisposte fino al 30.6.2021. Si stabilisce, pertanto che le risorse stabili disponibili nel 2021 saranno destinate a finanziare prioritariamente gli OSM e, per la parte residua, la progressione orizzontale con decorrenza 1.1.2021. Viene tuttavia previsto che qualora pervenisse la certificazione dell'organo di revisione entro il 30 novembre 2021 sarà avviata la contrattazione decentrata per valutare la revisione di quanto sopra (ossia per considerare la corresponsione per l'intera annualità 2021 degli OSM e/o per stabilire una eventuale diversa destinazione delle risorse stabili disponibili).

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

Si rinvia a quanto descritto nella relazione tecnico-finanziaria

**c) Effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

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

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, di cui alle deliberazioni giuntali nn. 503/2013 e 717/2016, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

**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).**

Si rinvia alla relazione illustrativa del contratto collettivo decentrato integrativo dd. 22 dicembre 2020. La selettività è ulteriormente garantita dalla destinazione di una quota limitata di risorse.

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

La sottoscrizione dell'allegata ipotesi di contratto è in linea con quanto stabilito nel Bilancio di Previsione 2021-2023

***g) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dall'atto unilaterale.***

Nessuna

IL DIRETTORE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
dott.ssa Manuela Sartore