

**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	3 e 4 dicembre 2020
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie;</li> <li>b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance;</li> <li>c) Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali;</li> <li>d) Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali;</li> <li>e) Lavoro straordinario;</li> <li>f) Buono pasto ai lavoratori turnisti</li> </ul>

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti  propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	Sottoposizione 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 divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Con deliberazione giunta n. 19 del 27 gennaio 2020 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2020 -2022 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.337 del 3 settembre 2020 di 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>
Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2020-2022 nonché il Programma delle attività istituzionali dell'Ente realizzabili anche con incarico esterno sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 16 del 8.4.2020.		

## **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, per l'anno 2020, delle risorse destinate al finanziamento delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto il 15 ottobre 2018.

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 l'8.4.2020 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.

L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2020.

L'ammontare delle risorse è stato calcolato ai sensi dell'articolo 32 del CCRL 15/10/2018; va evidenziato che per l'anno 2020, come previsto dal comma 17 dell'art. 10 della L.R. 23/2019,

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.

Il contratto tratta le seguenti materie:

- a) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie (art. 3);
- b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (artt. 4-6);
- c) Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali (artt.7-10);
- d) Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali (artt.11-15);
- e) Lavoro straordinario (art.16);
- f) Buono pasto ai lavoratori turnisti (art.17)

**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.***

- a) **Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie (art.3):** coerentemente a quanto statuito dalla norma contrattuale di primo livello (artt. 38, c.4 lett. a) e 32 CCRL 2018), si stabilisce che una quota delle risorse cd. "stabili" sia annualmente destinata a finanziare nuove progressioni orizzontali, prevedendo tuttavia che dal 1.1.2023 tale quota possa essere stanziata solo nei limiti dei risparmi di spesa realizzati per lo stesso titolo nell'anno precedente. Con riferimento, invece, all'utilizzo delle risorse cd. "variabili", si prevede il finanziamento prioritario e integrale degli Obiettivi Speciali di Miglioramento e, successivamente, della Performance individuale ed organizzativa nella misura, rispettivamente, del 40% e del 60%.
- b) **Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance (artt. 4-6):** al fine di incentivare e realizzare o consolidare miglioramenti quali-quantitativi di performance il CCDIA individua e approva Obiettivi Speciali e di Miglioramento (art. 5) come ridisegnati nell' allegato I. In particolare, oltre a confermare con alcune modifiche gli OSM già introdotti con l'Atto Unilaterale dd. 26 agosto 2019, vengono introdotti:
  - un premio per il lavoro svolto in sede esterna dagli istruttori educativi di ricreatori/SIS per almeno il 50% del periodo di servizio effettivo;
  - solo per il 2020, in considerazione dello sforzo organizzativo e individuale messo in atto dall'Ente e dai dipendenti durante il periodo di emergenza epidemiologica da COVID-19, si è ritenuto di prevedere tre OSM "EMERGENZA COVID": in particolare viene riconosciuto uno specifico premio al personale che ha prestato servizio in presenza dal 17.3.2020 al 4.6.2020 per almeno il 50% del periodo considerato; uno specifico premio per al personale che ha prestato servizio in presenza a contatto con il pubblico nello stesso periodo per almeno il 50% del periodo considerato e, infine, un premio per il personale che ha svolto la prestazione lavorativa in modalità agile nel medesimo periodo per almeno il 50% del periodo consideratoCon riferimento ai criteri di erogazione dei premi correlati alla performance (art. 6) si è inteso assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo che l'erogazione dei premi relativi alla performance organizzativa avvenga sulla base di coefficienti di qualifica e di merito, e i premi relativi alla performance individuale sulla base di coefficienti di merito.
- c) **Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali (artt. 7- 10):** con riferimento alle progressioni economiche orizzontali, le disposizioni contrattuali garantiscono, a decorrere dal 1.1.2021, l'accesso a coloro che abbiano ottenuto un giudizio finale pari almeno a "performance buona" in ciascun anno del biennio precedente la decorrenza della progressione e abbiano maturato almeno due anni di servizio continuativo a tempo indeterminato presso il Comune di Trieste. Per quanto attiene i criteri sulla base dei quali concedere le progressioni, sono

presi in considerazione, ai sensi dell'art. 36 del CCRL 7.12.2006, l'esperienza acquisita e la valutazione delle prestazioni.

In armonia con quanto previsto dalla dichiarazione congiunta allegata al CCDIA del 27 novembre 2018, è introdotta una disposizione speciale (art.10), che prevede l'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale al personale che abbia maturato almeno due anni di servizio continuativo a tempo indeterminato presso l'Ente con le modalità e i criteri previsti dal citato CCDIA 27.11.2018.

- d) **Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali (art. 11-15)**, con particolare riferimento alla reperibilità (art. 12); indennità condizioni di lavoro (art. 13); indennità per specifiche responsabilità (art. 14) e indennità di servizio esterno di vigilanza per il personale della Polizia Locale (art.15);
- e) **Lavoro straordinario (art. 16)**: previsione ai sensi dell'articolo 17, c.3, CCRL 1.8.2001;
- f) **Buono pasto ai lavoratori turnisti (art.17)** previsione ai sensi del c. 8 dell'art. 3 del CCRL 15.10.2018.

**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. Si evidenzia che dalla sottoscrizione definitiva cessa di avere efficacia la determinazione n. 3858 del 26.8.2019 avente ad oggetto al sottoscrizione dell'Atto Unilaterale sostitutivo del mancato accordo sul contratto collettivo decentrato integrativo (art. 2 c.2)

**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).**

Nell' ipotesi contrattuale di cui all'oggetto, è previsto che, per poter partecipare alla selezione, i dipendenti debbano avere una anzianità di servizio pari almeno ad un biennio nella posizione economica immediatamente inferiore a quella per cui concorre e aver conseguito, nella valutazione individuale, un giudizio finale pari ad almeno "performance buona" in ciascun anno del biennio precedente la decorrenza della progressione. Pur tenendo conto dell'esperienza acquisita (valutata in

massimo 30 punti), la media della valutazione dei tre anni precedenti assume rilevanza predominante (i punteggi sono così infatti attribuiti: performance superiore 70 punti; performance buona 40 punti; performance consona 20 punti)

La selettività è inoltre garantita anche dalla somma (parte delle risorse stabili non utilizzata per le progressioni economiche correnti) che non riuscirebbe a coprire il costo di una progressione a pioggia.

***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 2020-2022

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

Nessuna

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Santi Terranova