

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

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

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE – ACCORDO ANNUALE 2022 A SEGUITO INTERPRETAZIONE AUTENTICA ARTICOLO 12 COMMA 6 LEGGE REGIONALE 37/2017		
Data di sottoscrizione	29 e 30 novembre 2022	
Periodo temporale di vigenza	2022	
Composizione della delegazione trattante	<p>- Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente – Direttore Generale • Componente – Dirigente Servizio Risorse Umane • Componente – Dirigente del Servizio, Scuole, Educazione e Biblioteche <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"> – CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – UGL – CISAL Enti locali FVG 	
Soggetti destinatari	Personale dipendente non dirigente del Comune di Trieste	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Distribuzione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 32 del CCRL 2018 – somme anni 2018 e 2019 in conformità all'interpretazione autentica articolo 12 comma 6 della L.R. 37/2017	
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	

	<p>rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2022 -2024 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.269 dd. 20/06/2022 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. 604 dd 25/09/2019, è stato nominato l'OIV, ai sensi dell'art. 42 della L.R. 18 /2016.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 10/08/2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2022-2024 nonché il Programma delle attività istituzionali dell'Ente realizzabili anche con incarico esterno sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 26 del 31/05/2022.</p>		

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AZIENDALE – ACCORDO ANNUALE 2022

Data di sottoscrizione		6 e 7 dicembre 2022
Periodo temporale di vigenza		2022
Composizione della delegazione trattante		<p>- Parte pubblica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presidente – Direttore Generale • Componente – Dirigente Servizio Risorse Umane • Componente – Dirigente del Servizio, Scuole, Educazione e Biblioteche <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"> – CGIL FP – CISL FPS – UIL FPL – UGL – CISAL Enti locali FVG
Soggetti destinatari		Personale dipendente non dirigente del Comune di Trieste
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		b) Distribuzione delle risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa di cui all'art. 32 del CCRL 2018 – destinazione annuale risorse anno 2022
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. 147 del 2 maggio 2022 è stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Trasparenza 2022 -2024 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.269 dd. 20/06/2022 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. 604 dd 25/09/2019, è stato nominato l'OIV, ai sensi dell'art. 42 della L.R. 18 /2016.</p>

		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 in data 10/08/2022.
--	--	---

Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2022-2024 nonché il Programma delle attività istituzionali dell'Ente realizzabili anche con incarico esterno sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 26 del 31/05/2022.

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.

Vista l'interpretazione autentica - art 12 comma 6 della Legge Regionale 37/2017 - l'Ente ha provveduto, con provvedimento 4087/2022, alla quantificazione delle risorse degli anni 2018 e 2019, rispettivamente pari a € 796.396,00 e € 975.200,00. Gli importi sopra citati sono iscritti a bilancio come residui anno 2021.

Con provvedimenti 689/2022, 736/2022 e 3691/2022 è stato costituito il fondo per l'anno 2022.

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 alla Performance per le annualità 2018 – 2019 e 2022

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.

Gli accordi di preintesa integrano le previsioni dei contratti decentrati integrativi sottoscritti in via definitiva il 22 dicembre 2020 con riferimento a:

a) destinazione risorse variabili del fondo per la contrattazione decentrata integrativa anni 2018 e 2019 - le risorse quantificate nella determinazione n. 4087/2022, pari a Euro 796.396,00 per l'anno 2018 ed Euro 975.200,00 per l'anno 2019, vengono distribuite a tutto il personale che negli anni 2018 e 2019 ha percepito i premi correlati alla performance individuale e collettiva con i medesimi criteri applicati nell'anno di riferimento;

b) destinazione risorse del fondo per la contrattazione decentrata integrativa: le risorse stabili disponibili per l'anno 2022 che ammontano ad Euro 438.157,70 saranno destinate a finanziare la progressione economica orizzontale con decorrenza I.I.2022 per la percentuale massima possibile degli aventi diritto, ossia il 50% dei dipendenti aventi diritto, in conformità a quanto previsto dall'articolo 23 del D.Lgs 150/2009 e al CCDIA 2019 - 2021, sottoscritto in data 22 dicembre 2020;

b) le risorse variabili disponibili per l'anno 2022 che ammontano ad Euro 1.770.633,44 saranno destinate a finanziare gli obiettivi speciali e di miglioramento (OSM) e la performance individuale e collettiva per l'intero anno 2022, secondo quanto previsto dall'articolo 3 del CCDIA 2019 - 2021, sottoscritto in dd. 22 dicembre 2020;

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 beneficiari.

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 2022 - 2024

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

Nessuna

IL DIRIGENTE
DEL SERVIZIO RISORSE UMANE
Dott.ssa Manuela Sartore