

## Modulo 1 - Scheda 1.1

### Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed auto dichiarazioni relative agli adempimenti della legge

<b>Data di sottoscrizione</b>	Dal 22.11.2024 al 28.11.2024
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Sottoscrizione definitiva – stipula definitiva del successivo CCDIA
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica : Presidente – Direttore Generale Componente – Direttore del Servizio Risorse Umane Componente – Direttore del Servizio Scuola, Educazione e Biblioteche  R.S.U.  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione <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>
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dipendente non dirigente del Comune di Trieste
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie b) Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance c) Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali d) Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali e) Politiche generali sull'orario di lavoro f) Valutazione personale non dirigente. Giudizio di

		performance superiore. Limiti.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale</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'articolo 37 della legge regionale 18/2016, previsto per il costo della contrattazione collettiva decentrata integrativa.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempiment o comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	Con deliberazione giunta numero 32 del 29 gennaio 2024 nell'ambito del PIAO 2024 / 2026, è stato adottato il Piano della performance previsto dall'art.10 del d.lgs. 150/2009 e modifiche apportate dal D.Lgs 74/2017.
		Con deliberazione giunta numero 32 del 29 gennaio 2024 nell'ambito del PIAO 2024 / 2026, è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024 - 2026 previsto dalla Legge 6 novembre 2012, numero 190 e dalle modifiche per effetto del Decreto Legislativo numero 97/2016.  Con deliberazione giunta numero 32 del 29 gennaio 2024 nell'ambito del PIAO 2024 / 2026, è stato approvato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 e modifiche apportate dal D.Lgs 74/2017.

<b>e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009
	Con Deliberazione giuntale n. 288/2023, 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
Eventuali osservazioni: il Bilancio di previsione 2024-2026 nonché il Programma delle attività istituzionali dell'Ente realizzabili anche con incarico esterno sono stati approvati con deliberazione consiliare n. 61 dd. 19.12.2023.	

## **Modulo 1I**

### **II.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)**

La preintesa, costituita da 15 articoli, sostituisce e/o integra le previsioni del CCRL 22 dicembre 2020.

La preintesa ha per oggetto l'utilizzo, a partire dall'anno 2024, delle risorse del Fondo destinate allo sviluppo delle Risorse umane e della produttività in conformità al CCRL sottoscritto in data 19/07/2023.

Tali risorse sono state quantificate dell'Ente con determinazione n. 798/2024 di costituzione del suddetto fondo per l'anno anno 2024 (rettificata successivamente per mero errore materiale con determinazione n.852/2024) ai sensi dell'art. 45 del CCRL 19/07/2024, nell'ambito degli stanziamenti di bilancio di previsione 2024-2026, approvato con le D.C. n.61 del 19/12/2023. L'importo del fondo è stato inserito nelle previsioni di spesa di personale del Bilancio per l'esercizio finanziario 2024.

Il presente contratto tratta delle seguenti destinazioni a carattere vincolato del Fondo:

Titolo II Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie

Titolo III Criteri per l'attribuzione dei premi correlati alla performance

Titolo IV Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali

Il presente contratto tratta delle seguenti destinazioni dei trattamenti accessori del personale a carico del Bilancio dell'Ente:

Art. 10 Indennità correlata alle condizioni di lavoro

Art. 11 Indennità per specifiche responsabilità

Art. 12 Indennità di servizio esterno di vigilanza per il personale della Polizia Locale

Art. 13 Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività formativa

Art. 14 Lavoro straordinario

**a) Illustrazione dell'ipotesi di contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione nella specifica materia trattata.**

a) Criteri di ripartizione delle risorse finanziarie (art.3) : Ai sensi delle norme contrattuali di primo livello (artt. 7, c.4 lett. a) e 45 CCRL 2023), si stabilisce che la quota delle risorse cd. "stabili" annualmente destinata a finanziare nuove progressioni orizzontali 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): Con riferimento ai criteri di erogazione dei premi correlati alla performance (art. 4) si è

inteso assicurare la valorizzazione del merito, stabilendo che l'erogazione dei relativi premi avvenga tenuto conto, da un lato, dell'esito della valutazione (individuale e di struttura) e, dall'altro, della presenza effettiva in servizio.

Nello specifico si è previsto che i premi relativi alla performance organizzativa (art. 5) vengono erogati al personale che abbia ricevuto una valutazione individuale sulla base del risultato raggiunto dalla struttura di riferimento e della presenza effettiva, secondo i previsti coefficienti di qualifica.

I premi relativi alla performance individuale (art. 6) vengono erogati al personale che abbia ricevuto una valutazione individuale pari ad almeno "consono", in modo proporzionale alla presenza effettiva e al punteggio ottenuto in sede di valutazione finale come calcolato dall'algoritmo di calcolo previsto dal sistema in uso.

Restano confermati gli Obiettivi Speciali e di Miglioramento di cui all'allegato I del CCDIA 22.12.2020.

c) Criteri per la definizione delle progressioni economiche orizzontali (artt. 7-9) : con riferimento alle progressioni economiche orizzontali, le disposizioni contrattuali garantiscono, a decorrere dal 1.1.2024, l'accesso a coloro che abbiano ottenuto un giudizio finale pari almeno a "performance consona" nelle ultime due valutazioni disponibili e che abbiano maturato almeno due anni di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Trieste. Per quanto attiene i criteri sulla base dei quali vengono concesse le progressioni, sono presi in considerazione, ai sensi dell'art. 36 del CCRL 7.12.2006, l'esperienza acquisita e la valutazione delle prestazioni.

d) Individuazione delle misure e dei criteri di attribuzione delle indennità contrattuali (art. 10-13) con riferimento a:

- Indennità correlata alle condizioni di lavoro: incremento delle indennità per attività disagiate di cui alla lettera a), b), d) ed e) e ridefinizione dell'indennità di disagio per la particolare articolazione dell'orario di lavoro del personale educativo dei nidi

d'infanzia comunali; incremento dell'indennità per maneggio valori di cassa o assimilati;

- Indennità di servizio esterno di vigilanza per il personale della Polizia Locale: previsto l'incremento delle indennità a seguito della modificata articolazione dei turni del personale afferente al servizio;

- Criteri per la definizione di un incentivo economico a favore del personale utilizzato in attività formativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 4, lett. o) CCRL 2023.

e) Lavoro straordinario (art. 16): ridefinizione dei limiti ai sensi dell'art. 45, c. 11, CCRL 2023;

#### **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: gli effetti abrogativi sono, di volta in volta, evidenziati da previsioni esplicite.

#### **d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo numero 150/2009, le norme di contratto collettivo regionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;**

Le risorse variabili vengono distribuite 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 Decreto Legislativo 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio).**

Con riferimento alle progressioni economiche orizzontali, la nuova proposta di CCDIA individua i requisiti per partecipare (art.7), nonché i principi e i criteri che reggono l'istituto (art. 8). Va sottolineato come le disposizioni in commento valorizzino l'aspetto premiale dell'istituto delle progressioni, garantendo l'accesso a coloro che abbiano ottenuto un giudizio finale pari almeno a "performance consona" nelle ultime due valutazioni individuali disponibili precedenti alla data di decorrenza della progressione economica per cui si concorre, 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, è riconosciuto un punteggio massimo di 40 punti per l'esperienza acquisita (calcolato attribuendo un punto per ogni anno di servizio a tempo indeterminato presso il Comune di Trieste), mentre con riferimento al merito viene considerata la media della valutazione delle ultime due valutazioni disponibili precedenti alla decorrenza della progressione moltiplicando la stessa per specifici coefficienti.

La selettività viene ulteriormente garantita nell'applicazione pratica delle disposizioni contrattuali limitando la quota di beneficiari a un numero non superiore al 50% dei partecipanti, come più volte indicato dalla Ragioneria Generale dello Stato.

**f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'ipotesi di contratto, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo numero 150/2009.**

La sottoscrizione dell'allegata ipotesi di contratto è in linea con quanto stabilito nel Bilancio di Previsione 2024 - 2026

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

Nessuna

LA DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

Dottoressa Manuela Sartore