

**ACCORDO STRALCIO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE – TRIENNIO 2021-2023 SU RETRIBUZIONE DI
RISULTATO PER INCARICO AGGIUNTIVO DI VICE-SEGRETARIO GENERALE**

**Schemi di relazione illustrativa e Schemi di relazione tecnico-finanziaria di
supporto documentale per la certificazione dei contratti integrativi da parte
degli organi di controllo**

L'art. 40, comma 3-sexies, del decreto legislativo n. 165/2001 dispone che a corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una *Relazione tecnico-finanziaria* ed una *Relazione illustrativa*, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e finanze, di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis c. 1 del decreto legislativo 165/2001.

I principi generali ai quali ispirarsi nella redazione degli schemi di *Relazione illustrativa* e *Relazione tecnico-finanziaria* dei contratti integrativi sono rappresentati da: a) corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse; b) rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto; c) facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino utente.

Per la realizzazione di tale adempimento è stata pubblicata la circolare n. 25/2012 della Ragioneria Generale dello Stato, con indicazione dell'articolazione delle predette Relazioni in *moduli e sezioni*.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1

**Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'accordo
stralcio al CCDI 2021/2023 sottoscritto in data 24/08/2021**

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>24 agosto 2021</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Triennio 2021-2023 – dal 01/09/2021 al 31/12/2023 - conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): (Delibera G.C. 84/2021) <i>Direttore Generale, Presidente, Dr. Nicola Falleni (dal 26/02/2021)</i> <i>Segretario Generale, Componente, D.ssa Maria Luisa Massai (dal 26/02/2021)</i> <i>Dirigente Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, Componente, Dr. Massimiliano Lami (dal 26/02/2021)</i> <i>Preintesa sottoscritta dal Presidente</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle):

		<i>RSU, Cgil, Direl</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Direl</i>
Soggetti destinatari		<i>Si applica a tutti i dirigenti in servizio presso l'ente di (QUD) a tempo indeterminato e determinato di cui al CCNL 17/12/2020</i>
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<i>Con il presente accordo stralcio al CCDI 2021/2023 viene disciplinata, con decorrenza dal 1/9/2021, la remunerazione integrativa a titolo di retribuzione di risultato, del dirigente che sarà incaricato delle funzioni vicarie del Segretario Generale nei casi di sua assenza e/o impedimento.</i>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno: <i>E' stata richiesta con il supporto documentale di cui alle presenti Relazioni</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>In caso di rilievi, le relazioni saranno prontamente aggiornate e reinviare.</i>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: <i>Il Piano della Performance, o Peg - Pdo, è stato adottato per il triennio 2021/2023 con Delibera di G.C. n. 190/2021 e s.m.i.</i>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: <i>E' stato adottato con Delibera di G.C. n. 117 del 26/03/2021</i>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009: <i>Vengono pubblicati sul sito "amministrazione trasparente" i dati concernenti le performance, le retribuzioni, i curricula, la contrattazione, gli aspetti organizzativi e quant'altro previsto dal D.lgs. n. 33/2013 per come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.</i>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del d.lgs. n. 150/2009?: <i>Il Nucleo di Valutazione provvede annualmente alla validazione delle Performance; in ultimo ha validato la Relazione sulla performance con riferimento all'esercizio 2020, di cui alla delibera GC 342 del 29/06/2021, nel mese di giugno 2021 (verbale seduta Ndv del 30/06/2021).</i>
Eventuali osservazioni: <i>Alla luce dell'assoggettamento del vincolo sul trattamento accessorio di cui all'art. 23, 2° comma, del D.lgs. 75/2017, anche per i Segretari Generali, per come espressamente rilevabile dall'allegato di cui alla circolare del MEF-RGS n. 18 del 28/06/2021, prot. 188503 del 28/06/2021 - U, relativa alla disciplina del Conto annuale 2020, il presente accordo stralcio viene a definire l'importo da erogare a titolo aggiuntivo di retribuzione di risultato in maniera più congrua rispetto alla disciplina attualmente vigente presso l'ente (riferimento accordo del 05/11/2013 e deliberazione GC. 296/2013), sempre e comunque all'interno del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza di cui al CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali - Triennio 2016-2018.</i>		

Si dà atto peraltro che le clausole contrattuali risultano adeguate alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati rispettivamente alla contrattazione ed alla legge, ai sensi dell'art. 65 c. 1 del d.lgs. n. 150/2009 (come da interpretazione autentica di cui all'art. 5 del d.lgs. 141/2011), nonché ai principi di cui al Titolo III del d.lgs. 150 riguardante la valorizzazione del merito e la selettività delle valutazioni.

Il presente accordo stralcio al decentrato viene quindi sottoposto alle rigorose procedure di controllo preventivo rispetto alla sottoscrizione definitiva, previste dall'art. 40-bis del d.lgs. 165/2001, e finalizzate agli accertamenti sulle compatibilità finanziarie, sulla legittimità rispetto al quadro delle norme di legge e contrattuali, ed il rispetto dei principi meritocratici.

Modulo 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; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili

2.a - illustrazione di quanto disposto dall'accordo stralcio al Contratto integrativo CCDI 2021-2023, tale da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata – riferimento art. 45 del CCNL 17/12/2020:

◆ *Il presente accordo stralcio va a sostituire la parte economica e normativa del vigente accordo del 05/11/2013 limitatamente alla disciplina della erogazione del compenso aggiuntivo a titolo di retribuzione di risultato integrativa per il dirigente che svolga le funzioni di Vice Segretario Generale.*

◆ *I primi articoli riguardano campo di applicazione, tempi e durata, la parte che ha risvolti a carattere economico, oltre che giuridico-normativo, è di seguito evidenziata.*

◆ *Articolo 4 – Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-segretario generale) da remunerarsi come retribuzione di risultato (art. 45 comma 1 lett. b) CCNL 17/12/2020.*

◆ *Articolo 5 – Clausola programmatica e finale.*

◆ *Per quanto non disciplinato dal presente accordo stralcio al CCDI, continuano ad applicarsi gli accordi precedenti per le parti che risultano compatibili con le nuove statuizioni del CCNL 17/12/2020.*

Viene altresì dato atto che il presente accordo conserva la sua efficacia, sulla base del principio di ultravigenza ex. art. 8, comma 7, del CCNL 17/12/2020, fino alla stipulazione di un successivo contratto integrativo

2.b - quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione:

Sulla base dei criteri stabiliti nell'articolato del presente accordo stralcio al CCDI 2021-2023, le risorse risultano destinate alle finalità di legge (retribuzione di posizione e retribuzione di risultato) nei limiti previsti dall'art. 23, 2° comma, del D.Lgs. 75/2017.

Si precisa che le risorse sono coincidenti con gli atti di costituzione del fondo del trattamento accessorio del personale dirigente di cui alla ultima determina dirigenziale di aggiornamento della costituzione del Fondo n. 5304 del 01/07/2021, già certificata in data 06/07/2021 dal Collegio dei Revisori dei Conti.

2.c - gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa:

Con il presente decentrato, è abrogata espressamente la clausola contrattuale del precedente accordo di cui al precedente punto 2.a, per cui non si determina alcun effetto abrogativo implicito.

2.d - illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa:

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità, in quanto nei confronti del personale si applica il Sistema regolamentare di Misurazione e Valutazione delle Performance approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 115/2011, e successive modifiche e integrazioni, ispirato ai contenuti del d.lgs. 150/2009, all'epoca sottratto a procedure di tipo negoziale con le OO.SS.. Detto Sistema è già in vigore, appunto, dall'anno 2011 ed è stato aggiornato nel 2014 con atto di Giunta n. 72/2014.

E' presente e attivo tra l'altro il Nucleo di Valutazione, che esercita le competenze previste dall'ordinamento in ordine alle verifiche sui risultati ed al monitoraggio sul funzionamento dell'intero Sistema.

E' stata rinviata alla successiva contrattazione, la definizione dei criteri relativi alla nuova regolamentazione concernente il Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance, sulla base delle modifiche apportate dal D.lgs. 74/2017.

2.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'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

La fattispecie non è prevista per il personale dirigente

2.f - illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, 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 n. 150/2009:

L'erogazione della retribuzione di risultato alla dirigenza e quindi anche il riconoscimento dell'ulteriore compenso erogabile a tale titolo per l'incarico aggiuntivo di Vice-segretario generale è comunque subordinato alla verifica del raggiungimento degli obiettivi ed alla validazione da parte del Nucleo di Valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

2.g - altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.

Quant'altro possa essere richiesto e ritenuto utile in tal senso da parte del Collegio dei Revisori sarà prontamente fornito dagli uffici competenti. Il presupposto sulla cui base la delegazione di parte pubblica ha affrontato la trattativa è che il decentrato si incentra essenzialmente sui criteri di ripartizione del fondo fra i vari istituti previsti dall'art. 45 del CCNL 17/12/2020 e si riferisce in particolare ai criteri di determinazione di diritti e obblighi direttamente pertinenti al rapporto di lavoro, come prescritto dall'art. 40 del d.lgs. 165/2001, secondo le norme e negli ambiti definiti dai contratti nazionali, escludendo dalla negoziazione le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, e limitandosi essenzialmente agli aspetti concernenti il trattamento economico del personale, ex art. 45 D.lgs. 165/2001.

Livorno,

Il Direttore Generale
Presidente della Delegazione trattante di parte pubblica
Dr. Nicola Falleni

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21, 2° comma, D.Lgs. 82/2005)