

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE CCDI 2022-2024**

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 della preintesa
CCDI 2022-2024 sottoscritto in data 21/12/2022**

Data di sottoscrizione	Preintesa: <i>21 dicembre 2022</i> Sottoscrizione definitiva:
Periodo temporale di vigenza	<i>Triennale 2022-2024 per la parte normativa - anno 2022 - dal 01/01/2022 al 31/12/2022 per la negoziazione annuale dei criteri di distribuzione delle risorse destinate a retribuzione di risultato - conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo contratto decentrato</i>
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): (Delibere G.C. 84/2021 e 491 del 25/08/2022) <i>Direttore Generale, Presidente, Dr. Nicola Falleni (dal 26/02/2021)</i> <i>Dirigente Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, Componente, Dr. Massimiliano Lami (dal 26/02/2021)</i> <i>Dirigente Settore Urbanistica, Programmi Complessi e porto (dal 25/08/2022)</i> <i>Preintesa sottoscritta dal Presidente</i> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione

		(elenco sigle): <i>RSU, FP Cgil, CISL FP, UIL FPL, FEDIR SANITA', DIREL, DIRER, UNSCP</i> Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): <i>RSU, Cgil, Cisl, UIL e 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 CCDI 2022-2024, vengono disciplinati i seguenti istituti del CCNL 17/12/2020:</i> <i>a) criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;</i> <i>b) differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato ex. art. 30;</i> <i>c) definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi attribuiti ad interim ex. art. 58 del CCNL 17/12/2020;</i> <i>d) criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo;</i> <i>e) compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-Segretario generale) e per il ruolo di RPCT da remunerare come retribuzione di risultato ex. 45, c. 1 lett. b);</i> <i>f) compensi previsti da specifiche disposizioni di legge erogati ex. art. 60, comma 2 del CCNL;</i> <i>g) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;</i> <i>h) criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31;</i> <i>i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.</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>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>In caso di rilievi, le relazioni saranno prontamente aggiornate e reinviata.</i> È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009: <i>Il Piano della Performance, o Peg - Pdo, attualmente confluito nel P.I.A.O. ex. art. 6 del D.L 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021 ai sensi del D.P.R. 81/2022, è stato adottato per il triennio 2022/2024 con Delibera di G.C. n. 115/2022 e s.m.i., mentre il P.I.A.O. è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 389 del 28/06/2022;</i>

	del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: <i>E' stato adottato con Delibera di G.C. n. 34 del 28/01/2022. Anch'esso è confluito nel P.I.A.O. ex. art. 6 del D.L 80/2021, convertito con modificazioni nella L. 113/2021 ai sensi del D.P.R. 81/2022, ed approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 389 del 28/06/2022;</i></p> <p>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 come modificato dal D.lgs. n. 97/2016.</i></p> <p>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 2021, di cui alla delibera GC 405 del 07/07/2022 nel mese di luglio 2022 (verbale seduta NdV dell'11/07/2022).</i></p>
<p>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 viene a definire la percentuale di retribuzione di risultato, pari al 27,58%, per l'anno 2022 delle risorse del fondo di parte stabile, la percentuale pari al 30% della retribuzione di risultato aggiuntiva per gli incarichi attribuiti ad interim ex. art. 58 del CCNL 17/12/2020, l'importo da erogare a titolo aggiuntivo di retribuzione di risultato per l'incarico di ViceSegretario Generale e ruolo di RPCT, la differenziazione e variabilità del risultato con decorrenza dall'anno 2023 nonché i criteri per la clausola di salvaguardia ex. art. 31 e la definizione degli importi per il personale dirigenziale in distacco sindacale ex. art. 61, il tutto 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></p> <p><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).</i></p> <p><i>Il presente 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.</i></p>		

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 dal Contratto integrativo CCDI 2022-2024, 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 secondo accordo è riferito al solo anno 2022 per ciò che concerne la percentuale destinata alla retribuzione di risultato (parte economica), mentre la restante parte sia normativa che economica è relativo al triennio 2022-2024.*
- ◆ *I primi articoli riguardano campo di applicazione e durata, la parte che ha risvolti a carattere economico, oltre che giuridico-normativo, espressamente disciplinata dal contratto, è di seguito evidenziata.*
- ◆ *Articolo 4 – Personale esonerato dallo sciopero (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17/12/2020. Vengono individuate le posizioni dirigenziali esonerate dal diritto di sciopero ai sensi della L. 146/90 e ss.mm.ii. e sulla base degli accordi in materia di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali.*
- ◆ *Articolo 5 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato (art. 45, c.1 lett. a) CCNL 17/12/2020). Viene destinato il 27,58% alla retribuzione di risultato del 2021.*
- ◆ *Articolo 6 – Differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 30 e 45 comma 1, lett. b) CCNL 17/12/2020). Viene individuata la percentuale del 15% dei dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, operando una maggiorazione del 30%. Tale istituto verrà applicato dal 2023:*
- ◆ *Articolo 7 – Definizione della percentuale aggiuntiva di retribuzione di risultato in relazione agli incarichi attribuiti ad interim ex. art. 58 del CCNL 17/12/2020 e per il ruolo di RPCT (art. 45, c.1 lett. e) CCNL 17/12/2021). Viene fissata nel 30% la percentuale relativa alla remunerazione degli incarichi attribuiti ad interim, mentre per il ruolo di RPCT viene confermato l'ulteriore importo massimo di retribuzione di risultato pari ad € 3.144,00 annue lorde, proporzionato all'effettiva durata del medesimo, come da CCDI 2021 sottoscritto il 30/12/2021.*
- ◆ *Articolo 9 – Compensi per incarichi aggiuntivi non connessi direttamente alla posizione dirigenziale rivestita (Vice-segretario generale) da remunerare come retribuzione di risultato (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17/12/2020. Viene confermato quanto disciplinato dai precedenti CCDI 2021, sottoscritti il 13/12/2021 ed il 30/12/2021.*
- ◆ *Articolo 10 - Compensi per incarichi aggiuntivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 45 comma 1 lett. e) CCNL 17/12/2020 – Incentivi IMU-TARI. Con il presente articolo, le parti convengono di attribuire a titolo di incentivi IMU/TARI PER L'ANNO 2022 al Dirigente competente, ai sensi dell'art.1, comma 1091 della legge 30 dicembre 2018, n.145, un importo massimo di € 3.500,00, da erogarsi solo al verificarsi della sussistenza dei presupposti giuridici previsti dalla norma de qua, previa validazione del raggiungimento dei risultati conseguiti relativi al Progetto Tributi da parte del N.d.V. e successiva deliberazione della Giunta Comunale. Viene altresì confermata l'abrogazione della precedente disciplina relativa ai progetti di recupero elusione ed evasione ICI.*
- ◆ *Articolo 11 – Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 (artt. 31 e 45 comma 1 lett. g) CCNL 17/12/2020. Viene salvaguardata la retribuzione di posizione al 100%, all'interno delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.*
- ◆ *Articolo 12 – Personale in distacco sindacale (art. 45 comma 1 lett. i) e 61 CCNL 17/12/2020. L'elemento di garanzia della retribuzione viene fissato nel 60%, ed erogato mensilmente.*
- ◆ *Articolo 13 – Clausola programmatica e finale – consta di un solo comma nel quale è riportato quanto segue:
1. Le parti convengono che, per quanto non espressamente disciplinato dal presente Accordo, continuano ad applicarsi gli accordi precedenti tuttora vigenti e non contrastanti con le disposizioni del CCNL 17/12/2020, quali ad esempio l'accordo dell'11/04/2017 per la regolamentazione dei compensi professionali agli avvocati, c.d. "propine" da corrispondere ai dirigenti-Avvocato (riferimento art. 45, comma 2, lett. f) del CCNL 17/12/2020).*

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 contratto CCDI 2022-2024, 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, con le eccezioni previste da specifiche disposizioni di legge.

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. 6895 del 21/10/2022, già certificata in data 24/10/2022 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 non si determina alcun effetto abrogativo implicito, in quanto all'articolo 11 è confermata l'espressa abrogazione della precedente disciplina relativa ai progetti di recupero elusione ed evasione ICI.

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, già formalmente inviati per la necessaria informazione e successivo confronto con le organizzazioni sindacali.

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 di ulteriori compensi erogabili a tale titolo, è comunque subordinata 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. e della regolamentazione comunale vigente.

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.

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

(documento sottoscritto digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e s.m.i.)