

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
PERSONALE DIRIGENTE CCDI 2022-2024
ACCORDO ANNO 2023**

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 – ACCORDO ANNO 2023 - sottoscritto in data 12/12/2023**

| | |
|---|---|
| Data di sottoscrizione | Preintesa: <i>12 dicembre 2023</i> Sottoscrizione definitiva: |
| Periodo temporale di vigenza | <i>Annuale - anno 2023 – dal 01/01/2023 al 31/12/2023 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 anno 2023 al CCDI 2022-2024, viene disciplinato il seguente istituto del CCNL 17/12/2020 – art. 45 lett. a): a) criteri di riparto 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> |
| | | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <i>In caso di rilievi, le relazioni saranno prontamente aggiornate e reinviolate.</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 è 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, ed è quindi stato adottato per il triennio 2023/2025 con Delibera di G.C. n. 50 del 30/01/2023.</i> |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità: <i>Anche tale documento, come da previsioni normative, 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 è stato adottato per il triennio 2023/2025 con Delibera di G.C. n. 50 del 30/01/2023.</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 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 2022, di cui alla delibera GC 429 del 23/06/2023 nel mese di giugno 2023 (verbale seduta NdV del 27/06/2023).</i> |
| Eventuali osservazioni: <i>Alla luce dell'assoggettamento del vincolo sul trattamento accessorio di cui all'art. 23, 2°</i> | | |

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 27,07%, per l'anno 2023 delle risorse del fondo di parte stabile all'interno del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 relativo al personale dell'Area delle Funzioni Locali – Triennio 2016-2018.

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).

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.

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 – ACCORDO ANNO 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 secondo accordo è riferito al solo anno 2023 per ciò che concerne la percentuale destinata alla retribuzione di risultato (parte economica), mentre la restante parte sia normativa che economica rimane disciplinata dal CCDI 2022-2024.*

◆ *Il primo articolo riguarda il campo di applicazione che è esplicitamente riferito alla negoziazione annuale della*

◆ **Articolo 2** – *Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato e determinazione retribuzione di risultato come da art. 5 CCDI 2022-2024. Vengono sostituiti i punti 5. e 6. dell'art. 5 del CCDI 2022-2024, inserendo l'anno 2023 e la percentuale del 27,05% nella bozza di pre-intesa, che diviene pari al 27,07% a seguito della liquidazione degli emolumenti stipendiali relativi alla 13^a ed al mese di dicembre 2023.*

◆ **Articolo 3** – *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) e quanto stabilito nel CCDI 2022-2024 sottoscritto definitivamente in data 30/12/2022.*

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 accordo anno 2023 - 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. 6373 del 21/08/2023, già certificata in data 29/08/2023 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.

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.

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.)