



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - **RELAZIONE ILLUSTRATIVA** (art. 40-bis – comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001).

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, nonché del comma 4 del medesimo articolo 40-bis. Il presente schema è stato redatto, inoltre, in conformità a quanto stabilito dalla Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n° 25 del 19/07/2012.

Modulo 1

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

Data di sottoscrizione: Pre-intesa accordo decentrato integrativo sottoscritta il 23-12-2024.

Periodo temporale di vigenza:

Parte giuridica: clausole di nuovo accordo integrativo valevoli alla data di sottoscrizione definitiva. Gli istituti non disciplinati dal nuovo accordo, rimangono disciplinati dal CCDI della Dirigenza sottoscritto in data 29 Dicembre 2022 così come richiamato dall'art. 8, titolato " norma transitoria "

Parte economica: dal 1.1.2024 al 31.12.2024

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica: Segretario Generale

Parte sindacale: Organizzazioni ammesse alla contrattazione decentrata firmatarie del contratto nazionale collettivo della dirigenza.

Soggetti destinatari: Personale dirigente con contratto a tempo determinato e indeterminato in servizio presso il Comune di Trapani.

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica):

Risorse destinate al trattamento della retribuzione della posizione e di risultato - parte economica anno 2024 – materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata.

Intervento dell'Organo di controllo interno: il Fondo del salario accessorio della dirigenza è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 3360 del 4.10.24 e certificato dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale del 22 Ottobre 2024, giusto prot. n. 86919 del 23.10.24.

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria:

Il Piano integrato delle attività ed organizzazione del Comune di Trapani è stato approvato in ultimo con la deliberazione della Giunta comunale n. 145 del 15 Aprile 2024 e riapprovato con integrazione della sez. 3.3 con la delibera della G.M. n. 332 del 14 Agosto 2024. La relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009, annualità 2023 non risulta ancora approvata.

Modulo 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)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo della dirigenza del Comune di Trapani, sottoscritta in fase preliminare dalle parti contraenti, fermo restando quanto disposto dall'art. 7 della stessa pre-intesa, disciplina sia la parte giuridica che economica degli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto definitivamente in data 16 Luglio 2024.

Il sopra citato contratto integrativo dispone, in particolare, in merito alle seguenti materie:

- Le risorse del Fondo sono annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato;
- La determinazione della misura dell'indennità di posizione spettante a ciascuno dei dirigenti in servizio è effettuata, nel rispetto dell'ammontare delle risorse di cui al comma 1 (pari ad € 295.213,73, sulla base del vigente sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano, per il medesimo anno, le risorse destinate a retribuzione di risultato. Qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo, fermo restando quanto previsto dal comma 5 del successivo art. 3 rubricato "Criteri di differenziazione della retribuzione di risultato".

L'ipotesi non prevedendo nuovi criteri per la determinazione della retribuzione di risultato che devono essere oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 16 Luglio 2024, ma all'art. 8 " Norma transitoria " dispone un rimando al precedente CCDI che, per trasparenza, viene riportato:

art. 13 CCDI, commi 1 e 2:

- Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente, è determinato in misura proporzionale per valore punto all'esito della valutazione, per correlazione diretta. Il suddetto valore è calcolato rapportando il valore teorico individuale (calcolato dividendo l'importo destinato a retribuzione di risultato per il numero di dirigenti in servizio rapportato ad anno (giorni di servizio / 365)), al punteggio di performance conseguito dal dirigente.

La nuova ipotesi contiene una differente previsione della maggiorazione dell'indennità di risultato per avere ottenuto la migliore valutazione da parte del dirigente, applicabile solo a condizione che il numero dei dirigenti in servizio nell'anno della valutazione sia almeno di sei unità (art. 23, comma 7 del CCNL del 16-07-24), ipotesi che attualmente non sussiste presso il Comune di Trapani, in quanto i dirigenti in servizio sono stati in numero pari a tre . Si riporta l'art. 3 della pre-intesa:

" Nelle more della revisione del sistema di valutazione della performance, si concorda che ai due dirigenti che ottengono la migliore valutazione viene attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30% rispetto al valore medio-pro capite di cui al comma 1. Al finanziamento di tale maggiorazione si provvede, ove occorre, riproporzionando la misura dell'indennità di risultato spettante agli altri dirigenti " .

Dal 2025, l'erogazione del 30% dell'indennità di risultato è subordinata al rispetto degli obiettivi di cui alla riforma 1.11 del PNRR, compreso il rispetto della tempistica dei tempi medi di pagamento.

Il comma 4 dell'art. 3 della pre-intesa così recita: " I dirigenti che svolgono la funzione di vice segretario generale su incarico del sindaco per almeno otto mesi nel corso di ciascun anno e che partecipino ad almeno il 35% delle sedute del Consiglio Comunale durante l'arco temporale in cui svolgono le funzioni di vice segretario, hanno diritto ad una maggiorazione del 10% dell'indennità di risultato complessivamente spettante. Le relative risorse



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

gravano, comunque, sulle disponibilità del fondo di cui all'art. 56 del CCNL 17.12.2020 destinate annualmente all'indennità di risultato". Avendo, le parti, fissato una percentuale minima di partecipazione ai Consigli comunali (avente natura di obiettivo) e nuove regole solo alla fine dell'anno, risulta essere compatibile l'applicabilità di tale articolo solo a partire dal 1° Gennaio 2025, anche sulla base di quanto disposto dall'art. 40, comma 4 del D.lgs 165/2001.

La retribuzione per le maggiorazioni previste, esclusa la retribuzione per gli incarichi *ad interim*, non può superare, in totale, il tetto del 100% del valore medio pro-capite dell'indennità di risultato in base al numero dei dirigenti in servizio nel 2024 stabilita al superiore comma 1 (per il 2024 fissato in € 13.024,13). Tale ipotesi non si è verificata nell'anno 2024.

- Solo per gli incarichi *ad interim* di durata superiore a tre mesi (non si è verificato il caso nel 2024) l'incremento della retribuzione di risultato è definito nella misura del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico ed applicabile anche al Segretario se ricorre la fattispecie.

- Al dirigente che sia destinatario di un nuovo incarico con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella in godimento, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca del precedente incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che, inizialmente, assicuri al dirigente di mantenere un valore economico complessivo iniziale della nuova retribuzione di posizione non inferiore al 70% di quello percepito prima della revoca (Non si è verificata la fattispecie nel 2024). Al finanziamento di tale differenziale si provvede con le risorse del fondo per il salario accessorio della dirigenza, utilizzando eventualmente anche le economie sulla quota destinata alla retribuzione di risultato, in deroga al superiore art. 2, comma 4.

L'ipotesi di accordo prevede, altresì, che prima del conferimento di ogni nuovo incarico il dirigente ha diritto di conoscere, laddove il posto sia già esistente, la fascia retributiva nella quale è inserita la posizione da conferire. Per i posti di direzione non preesistenti nella struttura organizzativa, l'ufficio del personale, provvederà a comunicare preventivamente la presumibile fascia di appartenenza con il relativo importo economico, nelle more della pesatura da parte dell'Organismo Indipendente di Valutazione.

L'art. 6 prevede disposizioni sul welfare integrativo e clausola da rinvio a partire dal 2025. L'art. 8 prevede una norma transitoria in base alla quale per quanto non previsto si fa riferimento ai CCNL della dirigenza e ai CCDI precedenti (nello specifico quello sottoscritto in data 29 Dicembre 2024), salvo introduzione di nuova normativa.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa delle risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato.

Le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato sottoposte a certificazione a norma dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 sono quantificate, per l'anno 2024 in virtù dell'applicazione dell'art. 37 del CCNL 16/7/24, in € 375.035,53, così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

Risorse stabili:

- Retribuzione di posizione anno 2024 (art. 57, comma 3) € 295.213,73



CITTA' DI TRAPANI

Libero Consorzio di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

- Retribuzione di risultato anno 2024 (art. 57, comma 3) – quantificabili in € 52.056,54 (pari al 15% del totale fondo di parte stabile) e risorse variabili, provenienti dall'applicazione dell'art. 37, comma 4 del CCNL del 16/07/24, pari a € 27.725,26.

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.

Il contratto decentrato non produce effetti abrogativi impliciti, rimanendo integralmente confermate le precedenti previsioni contrattuali non oggetto di abrogazione espressa.

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.

La coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità è garantita mediante la determinazione dei valori della retribuzione di risultato direttamente associabili ad ogni fascia di valutazione prevista dal sistema di valutazione approvato con delibera della giunta comunale n. 204/2011 e successive modifiche ed integrazioni ed attualmente in vigore nell'ente. La meritocrazia e premialità sono garantite dall'applicazione art. 13 CCDI , commi 1 e 2, precedente, sottoscritto nell'anno 2022, ancora vigente in virtù dell'art. 8 della pre-intesa e in base al principio di ultrattività dei contratti decentrati.

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (PIAO), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Il risultato atteso dalla sottoscrizione del CCDI è, in primo luogo, l'incremento della produttività generale del lavoro e l'agevolazione del raggiungimento degli obiettivi dell'ente mediante stretto raccordo funzionale fra retribuzione di risultato e performance organizzativa. Inoltre, il CCDI si prefigge l'equilibrata distribuzione tra componente di posizione e componente di risultato della retribuzione dirigenziale, l'incremento della formazione del personale dirigenziale mediante lo stanziamento di risorse finanziarie adeguate ed infine l'adeguata ed equilibrata remunerazione delle gestioni dirigenziali ad interim, particolarmente importante, dato il limitato numero di dirigenti in servizio.

La Responsabile del servizio gestione del personale

(d.ssa Caterina Bivona)

CATERINA
BIVONA
27.12.2024
09:29:04
GMT+01:00



La Dirigente del I settore
(d.ssa Nunziata Gabriele)

Firmato digitalmente da:
nunziata gabriele

Firmato il 26/12/2024 17:10

Seriale Certificato:
86597725320544295480849510691637864506

Valido dal 05/09/2024 al 05/09/2027

ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1

