

CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

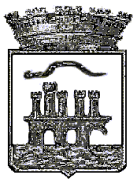
IPOTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI - RELAZIONE ILLUSTRATIVA (art. 40-bis – comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001)

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 autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Pre-intesa accordo decentrato integrativo non ancora sottoscritta
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: dal 1/1/2022 fino al prossimo rinnovo contrattuale. Parte economica: dal 1.1.2022 al 31.12.2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale – d.ssa Nunziata Gabriele – dott. Gioacchino Petrusa
Soggetti destinatari	Organizzazioni ammesse alla contrattazione decentrata firmatarie del contratto nazionale collettivo della dirigenza 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 2022 – materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata.
Intervento dell'Organo di controllo interno.	Trattandosi di fase preliminare di costituzione del fondo salario accessorio, non è stata ancora acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti)
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	- Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 per il triennio 2022/2024 è in corso di approvazione, giusta proposta delibera G.M. n. 3175/2022 - Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2022/2024 e il collegato Programma per la Trasparenza e integrità sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 130 del 28/04/2022 - Art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato abrogato. - La relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009, annualità 2021 non risulta ancora approvata.



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Modulo 2

Illustrazione dell'articolato del contratto

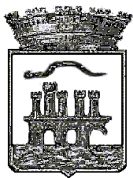
(Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro 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, non ancora sottoscritta, disciplina sia la parte giuridica che economica degli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020.

Il 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; a retribuzione di risultato è destinato non meno del 15% delle stesse. 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.
- 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 differenza dovuta a valutazione di performance inferiore a 100 viene erogata ai dirigenti che hanno conseguito il premio di risultato per eccellenza di performance (maggiorazione di risultato come previsto di seguito).
- Al 20% dei dirigenti valutati calcolati rapportando i giorni di servizio all'anno (gg. Di servizio / 365) con arrotondamento all'unità superiore in caso di importo decimale che conseguano le valutazioni più elevate è attribuita una retribuzione di risultato maggiorata del 30% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate a detta componente retributiva, oltre a quanto previsto nell'ultimo periodo del comma 2.
- La maggiorazione della retribuzione di risultato viene riconosciuta ai dirigenti che hanno ottenuto le valutazioni più elevate ed è rapportata ai giorni di servizio e alla valutazione della performance conseguita. In caso di parità la maggiorazione è attribuita al dirigente che ha ottenuto il punteggio più elevato l'anno precedente a quello di riferimento. In caso di ulteriore parità o di mancanza di valutazione nell'anno.
- Gli incarichi ad interim, formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco, secondo i criteri ordinamentali dell'Ente per la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare, sono retribuiti tramite un incremento della retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione.
- L'incremento della retribuzione di risultato di cui al comma precedente è definito nella misura del 30% della retribuzione di posizione annua prevista per il posto temporaneamente vacante, rapportato all'effettiva durata dell'incarico.
- Nel caso di incarichi plurimi, l'incremento è determinato nella misura del 30 % della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.
- L'affidamento a un dirigente di ulteriori incarichi non comportanti la copertura di altre posizioni dirigenziali vacanti, comporta l'incremento della relativa retribuzione di risultato in misura pari al 10%, su base annua, della retribuzione di posizione in godimento.
- 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



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

incarico, va riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione per il periodo e i valori previsti dall'art. 31, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

- L'importo attribuito a titolo di differenziale è tale da garantire che il valore complessivo iniziale della retribuzione di posizione relativa al nuovo incarico sia pari al 90% della retribuzione di posizione connessa al precedente incarico. Tale importo è riconosciuto fino alla data di scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto. Nei due anni successivi il differenziale tra l'importo della precedente posizione dirigenziale e quello della nuova si riduce di un terzo il primo anno, di un ulteriore terzo il secondo anno e cessa di essere corrisposto dall'anno successivo.

- La quota di retribuzione di posizione che eccede il valore corrispondente al nuovo incarico trova comunque finanziamento nel fondo di cui all'art. 57 del CCNL del 17.12.2020, con prioritaria copertura tramite:

- a. le somme rese disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione;
- b. le somme destinate a retribuzione di posizione risultanti non utilizzate a fine anno;
- c. le risorse eventualmente non utilizzate in anni precedenti;
- d. qualora le somme di cui alle lett. a), b) e c) non risultino sufficienti, tramite riduzione delle somme destinate a retribuzione di risultato, fermo restando il rispetto del limite minimo di cui all'art. 57, comma 3, del CCNL del 17.12.2020.

- La presente disciplina si applica solo in presenza di processi di riorganizzazione, non si applica nel caso di affidamento ai dirigenti di nuovi incarichi, in quanto scaduti, da parte del Sindaco eletto o rieletto.

- L'elemento di garanzia della retribuzione di cui all'art. 61, comma 1, lett. b), del CCNL del 17.12.2020 è quantificato nel 80% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede il distacco e corrisposte a carico del fondo di cui all'art. 57 del medesimo contratto, al netto di compensi per incarichi ad interim e di quelli previsti da specifiche disposizioni di legge.

- La quota di cui al comma precedente erogata con carattere di fissità e periodicità mensile è definita nell'80% di detto elemento di garanzia.

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 2022 in **€ 335.361,68**, così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

Risorse stabili:

- Retribuzione di posizione anno 2022 (art. 57, comma 3) **€ 285.057,43**

- Retribuzione di risultato anno 2022 (art. 57, comma 3) – quantificabili in almeno **€ 50.304,25**

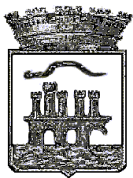
Risorse variabili: Non sussistono

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 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.



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), 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 Funzionaria – titolare di P.O.

F.to d.ssa Caterina Bivona

La Dirigente

F.to d.ssa Nunziata Gabriele