



COMUNE DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA
Accordo economico 2020**

MODULO 1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): segretario generale dott. Lazzaro Francesco Angelo Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione : F.P. C.G.I.L. C.I.S.L. F.P. U.I.L. F.P.L. C.S.A.
Soggetti destinatari		PERSONALE DIRIGENTE
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2020 b) conferma disciplina giuridica C.C.D.I. 2015/2018
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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; parere del Collegio dei Revisori dei Conti: verbale 327 del 07.07.2020 e verbale in data
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: non vi sono rilievi
	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: SI
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009: SI in allegato al P.T.P.C.
		È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno; parere del Collegio dei Revisori dei Conti verbale 327 del 07.07.2020 e verbale in data
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI sino al 2018
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 ILLUSTRAZIONE DELL'ARTICOLATO DEL CONTRATTO

Sezione 1 – Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale:

- 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'accordo decentrato 2020, nelle more della sottoscrizione del nuovo contratto nazionale per la dirigenza, si limita alla definizione dei criteri di utilizzo del fondo e quindi dei criteri di quantificazione ed erogazione del trattamento di posizione e di risultato, confermando l'impianto di regolazione discendente dal c.c.d.i. 2015/2018

L'accordo pur nell'alveo dei noti vincoli di finanza pubblica riferiti al trattamento retributivo del personale ed ai fondi per il trattamento accessorio, ha inteso cogliere le opportunità legislativamente previste di coinvolgere il personale in un percorso virtuoso di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. Trattasi di una sfida, ancorata all'effettivo e dimostrato raggiungimento dei risultati attese, fondamentale per rafforzare il senso di appartenenza e condivisione dei valori e degli obiettivi strategici dell'amministrazione.

Altro elemento peculiare è relativo alla premialità individuale, sempre più legata alla performance organizzativa e supportata da un meccanismo di selettività e meritocrazia.

L'accordo è riferito ai dirigenti di ruolo, ma estende le proprie previsioni anche a quelli assunti ai sensi dell'articolo 110 t.u. 267/00.

Sezione II – Modalità di utilizzo delle risorse accessorie:

- a) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

il fondo, nel rispetto dei vincoli di spesa per il trattamento accessorio del personale di comparto e della dirigenza, compresa la spesa per le posizioni organizzative, si presenta in leggero incremento rispetto al 2019, per effetto di una rimodulazione delle risorse aggiuntive di cui all'art. 26 c.3 c.c.n.l. 23.12.1999, ma in significativo decremento rispetto al fondo 2016.

Il fondo è stato quindi attestato ad € 215.965,81, di cui € 183.570,94 per il trattamento di posizione ed € 32.394,87 per il trattamento di risultato, nel rispetto della percentuale minima di destinazione del 15%

Si sottolinea come:

- Il fondo di cui innanzi è destinato a tutte le posizioni dirigenziali previste dalla macrostruttura dell'ente, con conseguente riacquisizione al bilancio comunale delle quote per trattamento di posizione riferite ai ruoli vacanti e/o coperti ad interim. Per questi ultimi

è possibile utilizzare le sole quote teoriche di risultato.

- Il fondo presenta, maggiorazioni di cui all'articolo 26, comma 3, sulla base di una ricognizione e pesatura delle fattispecie cui riferire tali maggiorazioni. Tali maggiorazioni che fino al 2017 erano pari a circa € 150.000,00 sono ora ridotte ad € 120.000,00
- Il fondo 2020, assume come limite il corrispondente importo del 2016, senza necessità di ricalcolo ai sensi dell'articolo 33 del d.l. 34.2019; non vi sono decurtazioni strutturali riferite al periodo 2010/2014 non essendovi stata variazione nella dotazione dirigenziale.

b) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandata alla contrattazione integrativa:

l'accordo assume a riferimento l'anno 2020, confermando per quanto non modificate le previsioni del c.c.d.i. 2015/2018

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

la percentuale di fondo riservata al risultato rispetta il limite minimo del 15%.

La valutazione dei dirigenti è legata per parte preponderante ai risultati conseguiti ed agganciati alla performance dell'ente, come da sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con DGC 126 del 07.07.2020

d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio):

Non ricorre la fattispecie.

Sezione III – 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 D.Lgs. 150/2009:

devesi sottolineare il forte collegamento instaurato tra ciclo di gestione delle performance, risultato dell'ente e delle sue articolazioni e valutazione individuale dei dirigenti e di tutto il personale. Nel ciclo delle performance sono inglobati gli obblighi discendenti dal piano di prevenzione della corruzione e dal piano per l'integrità e la trasparenza.

Sezione IV – Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

per quanto previsto all'articolo 26 comma 3, per l'anno 2020 il fondo è alimentato da risorse aggiuntive in ragione del consolidamento dei percorsi di miglioramento e potenziamento dei servizi già avviati negli esercizi precedenti come individuati e pesati con l'atto di indirizzo espresso dalla giunta comunale con deliberazione n.118 del 09.07.2019

Le risorse aggiuntive si presentano coerenti per dare copertura a valori di indennità di posizione corrispondenti agli effettivi livelli di complessità e responsabilità degli incarichi dirigenziali in essere.

Il contratto decentrato recepisce il sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali per assicurare differenziazione dei trattamenti in ragione dei diversi livelli di competenze e responsabilità.

il trattamento di risultato parte da quote teoriche rapportate al trattamento di posizione e viene riconosciuto nelle percentuali previste dalle fasce di compattamento di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance in uso