

COMUNE DI GUBBIO
PROVINCIA DI PERUGIA

**IPOTESI DI ACCORDO PER IL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO (ANNO 2022) –
Area della Dirigenza sottoscritta in data 07/12/2022**

Relazione illustrativa

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo economico” che rende conto della programmazione delle risorse per l'anno 2022.

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.

Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:

Data di sottoscrizione	Pre-intesa sottoscritta in data 07/12/2022
Periodo temporale di vigenza	Annualità economica: 2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Datoriale Pubblica (ex DGC n. 67/2021) Presidente: Segretario Generale Dott.ssa Claudia Bianchi Componenti: Dirigente Dott.ssa Daniela Franceschetti Dirigente Dott. Raoul G.L. Caldarelli Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle convocate): FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, FEDIR (SANITA'), DIREL, DIRER, UNSCP Firmatarie della pre-intesa: FP CGIL, CISL FP
Soggetti destinatari	Personale della categoria dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL) in servizio presso il Comune di Gubbio
Materie trattate dal contratto integrativo	L'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta il 07/12/2022 disciplina il riparto delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, riferito all'anno 2022. Tale preintesa viene sottoscritta sulla base del principio dell'ultrattività del precedente CCID stipulato in data 13/10/2017 per il triennio 2017-2019, valido fino alla sottoscrizione del successivo che sarà redatto nel rispetto del nuovo CCNL 17/12/2020



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	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno (Revisori dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. n.150/2009 è ricompreso nel Piano Esecutivo di Gestione 2022 approvato con delibera di Giunta Comunale n. 74 del 13/04/2022. Il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 è stato adottato con DGC n. 46 del 09.03.2022 e DGC n. 66 del 06.04.2022. Ai sensi dell'art. 6 del DL n. 80/2021 convertito con L. 113/2021 con DGC n. 273 del 14.12.2022 è stato approvato il PIAO (Piano Integrato di Attività e Organizzazione) che in applicazione del Regolamento recante l'individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal PIAO, di cui al DPR 81/2022, assorbe in un unico piano gli aspetti di organizzazione, performance, valutazione e transizione digitale delle PA</p>
		<p>E' stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009, nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" nel sito web del Comune</p> <p>La Relazione della Performance per l'anno 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione, ai sensi dell'articolo 14 comma 6. del d.lgs. n. 150/2009, con nota acquisita al prot. n. 26566 del 27.05.2022 (e approvata con DGC n. 113 del 01.06.2022)</p>
<p>Eventuali osservazioni: Il Regolamento degli uffici e dei servizi è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 278 del 23/09/2010</p>		

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

Costituzione del fondo

L'ipotesi di accordo disciplina il riparto delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente riferito all'anno 2022.

Con delibera n. 246 del 16/11/2022 la Giunta Comunale ha emanato gli indirizzi per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente riferito all'anno 2022 tenendo conto che:

- nelle more di sottoscrizione del nuovo CCNL 2019-2021 dell'area dirigenza degli enti locali, si ritiene necessario provvedere alla costituzione e alla suddivisione del fondo delle risorse decentrate – area dirigenti – anno 2022 secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, che ha previsto che a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Inoltre a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.



- L'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019, stabilisce che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018; il D.M. 17 marzo 2020 chiarisce che è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018.
- Al 31 dicembre 2018 il personale dirigenziale in servizio era pari a n. 4 unità.
- Alla data odierna risultano in servizio n. 4 unità di personale con qualifica dirigenziale e che pertanto, considerato che non si prevedono ulteriori assunzioni entro l'anno, al 31.12.2022, il personale con qualifica dirigenziale in servizio sarà pari a n. 4 unità;
- Riscontrato, quindi, che il limite al trattamento accessorio da prendere in considerazione è quello dell'anno 2016, ai sensi dell'art. 33, c. 2, del D.L. 34/2019 (Cd. "Decreto Crescita") così come regolamentato dal D. M. 17 del 2020 sopra richiamati, in quanto il personale che si prevede sarà in servizio alla data del 31.12.2021 sarà uguale a quello del 31.12.2018.
- il limite definitivo dovrà essere calcolato con riferimento al complessivo Fondo 2020, ai sensi dell'art. 57 del CCNL 2016-2018 ad eccezione dell'incremento di € 5.605,49 previsto dall'art. 56 del medesimo CCNL 2016-2018 e dell'incremento di €. 911,88 afferente le risorse variabili non soggette al limite per incentivi per la gestione delle entrate (articolo 1 comma 1091 della Legge 145/2018).

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente riferito all'anno 2022 è stato formalmente costituito con determina dirigenziale n. 2426 del 05/12/2022 nella misura complessiva di €. 168.882,31 tenuto conto dell'incremento suddetto di €. 5.605,49 da destinare alla retribuzione di risultato, per effetto dell'art. 56 del CCNL del 17/12/2020 e dell'incremento di €. 911,88 afferente le risorse variabili non soggette al limite per incentivi per la gestione delle entrate (articolo 1 comma 1091 della Legge 145/2018).

Nella seduta della Delegazione Trattante del 07/12/2022 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Utilizzo del fondo

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022, è di € 168.882,31. L'importo finanzia la retribuzione di posizione e quella di risultato.
- La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2022 tenuto conto di quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15%, come segue:
 - FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 123.397,35
 - FONDO DI RISULTATO per un importo di € 45.484,96 (26,93% circa del fondo complessivo)
- La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, e tenuto conto dei fattori di valutazione definiti con deliberazione di Giunta comunale n. 117 del 29/07/2020 con la quale sono stati adottati i criteri per determinare i valori economici della retribuzione di posizione nonché in base ai Decreti Sindacali di conferimento degli incarichi dirigenziali;
- Il fondo di risultato sarà distribuito sulla competenza 2022 tenuto conto delle percentuali dei diversi fattori di valutazione e dei punteggi conseguiti da ciascun dirigente così come attribuiti dagli organi valutatori preposti secondo una ripartizione in linea con il dettato contrattuale che prevede la destinazione di un importo non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione di posizione e di risultato e che verrà liquidata ai dirigenti a seguito della valutazione annuale della



performance individuale effettuata con le modalità di cui alla deliberazione di Giunta comunale n. 117 del 29/07/2020.

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità così come definiti con deliberazione di Giunta Comunale n. 117 del 29/07/2020.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

=====

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Come dianzi precisato, il sistema incentivante risulta collegato al raggiungimento di specifici obiettivi anche strategici previsti nel Peg e nel Piano degli obiettivi e della Performance.

I risultati attesi attengono quindi ad un maggior livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'Ente, all'ampliamento di alcuni di essi, opportunamente attestati e valutati dal Nucleo di Valutazione.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Gubbio, li 20/12/2022



La Dirigente
del Settore Finanziario,
Organizzazione e Servizi Strategici
Dott.ssa Daniela Franceschetti