



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 sottoscritta l'11/09/2023
Periodo temporale di vigenza	Parte economica: dal 1.1.2023 al 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Segretario Generale
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 2023
Intervento dell'Organo di controllo interno.	Il fondo salario accessorio del personale dirigente è stato costituito con determina n.1368 del 04/05/2023, costituzione sulla quale è stato acquisita la certificazione del Collegio dei revisori dei conti (verbale n.35 del 07/07/2023)
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 2023/2025 approvato, giusta delibera G.M. n. 194 del 25/05/2023 - Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/2025 e il collegato Programma per la Trasparenza e integrità sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 197 del 31/05/2023 - 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, giuste deliberazioni della Giunta Comunale nn. 172 del 22/05/2023, e successiva n. 229 del 03/07/2023



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 2023 disciplina la parte economica degli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020, e, quindi, ha come oggetto la ripartizione del fondo annuale delle risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2023.

Conformemente alla previsione contrattuale contenuta nell'art.57, comma 3, del CCNL 17 dicembre 2022, la percentuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nel 15% dell'ammontare complessivo delle risorse.

Nell'importo destinato alla retribuzione di risultato sono ricomprese, oltre la maggiorazione prevista dall'art.30 del CCNL 17/12/2020, le somme destinate a remunerare gli incarichi ad interim formalmente conferiti con provvedimento del Sindaco e gli ulteriori incarichi conferiti ai dirigenti non comportanti la copertura di altre posizioni dirigenziali vacanti, conformemente a quanto previsto dal CCDI normativo della dirigenza 2021/2023.

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 2023 in € 335.361,68, così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

Risorse stabili:

- Retribuzione di posizione anno 2023 (art. 57, comma 3) € 285.057,43;

- Retribuzione di risultato anno 2023 (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.

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.



**ATA' DI
RAPANI**

daglia d'Oro al Valor

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.
(d.ssa Caterina Bivona)

Il Segretario Generale
(dott. Giovanni Panepinto)