



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 TECNICO-FINANZIARIA (ART.40 – COMMA 3 – SEXIES DEL D.LGS.165/01)

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 40, comma 3 sexies, del d. Lgs. 165/2001 così come modificato dalla Legge 150/2009, attenendosi a quanto stabilito dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare n° 25 del 19/07/2012.

MODULO 1

COSTITUZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo è stata redatta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del d.lgs.165/2001 e disciplina sia la parte giuridica che economica dei vari istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020. La parte economica riguarda la costituzione del fondo dell'anno 2022, destinato a remunerare la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e indeterminato. Il "fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato" è disciplinato dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020. Il Fondo di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza dell'Ente, per l'anno 2022, è stato formalmente costituito con determinazione dirigenziale n° 874/2022.

Determinazione n. 874 del 11/03/2022
Costituzione 2022 - CCNL Dirigenti 17/12/2020

Risorse Stabili certificate 2020		324.673,93
1,53% del monte salari dell'anno 2015		8.456,17
RIA del personale cessato fino al 31 dicembre 2020		2.231,58
Risorse variabili non sussistono		0,00
Totale fondo 2022		335.361,68
Totale risorse stabili sottoposte a certificazione	335.361,68	
Totale risorse variabili sottoposte a certificazione		00,00

MODULO 2

DEFINIZIONE DELLE POSTE DI DESTINAZIONE DEL FONDO PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA

Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: L'ipotesi di contratto decentrato per l'area dirigenza regola la seguente destinazione delle risorse:
stabili:

Retribuzione posizione anno 2022		285.057,43
Retribuzione di risultato 2022 – importo minimo		50.304,25

Totale risorse stabili **335.361,68**

* 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.



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

Risorse variabili non sussistono.

Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale.

1) Si attesta che le risorse, sia stabili che variabili trovano integrale copertura nel bilancio finanziario di previsione 2021-2023 e parimenti nel bilancio di previsione 2022-2024, in corso di redazione, nei seguenti capitoli di spesa, per competenza e cassa:

CODIFICA PIANO DEI CONTI	CAPITOLI
1031010101004	11000/30
1061010101004	12520/30
1101010101004	10506/30
3011010101004	15000/30
4071010101004	18500/30
9031010101004	26000/30
9041010101004	25500/30

2) il CCDI è coerente con il quadro normativo vigente e con i vincoli finanziari previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro 17.12.2020, ed in particolare è stato redatto nella piena osservanza delle seguenti disposizioni contrattuali del CCNL 17.12.2020:

- Unico importo annuale risorse certe e stabili 2020;
- Incremento 1,53% monte salari 2015 riferito alla dirigenza dell'Ente;
- Risorse variabili previste da specifiche disposizioni di legge: art. 43 della legge 449/1997.

3) Si dà atto che la retribuzione di risultato, secondo le previsioni del CCDI, sarà corrisposta esclusivamente con criteri meritocratici in base al raggiungimento degli obiettivi del Piano delle Performance certificati dal Nucleo di Valutazione.

MODULO 3

CONTENUTI DELL'IPOTESI DI ACCORDO

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



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

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 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



CITTA' DI TRAPANI

Provincia di Trapani

Medaglia d'Oro al Valor Civile

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.

Il Funzionario – titolare di P.O.

d.ssa Caterina Bivona

La Dirigente

d.ssa Nunziata Gabriele