



COMUNE DI TRANI

Provincia di Barletta Andria Trani

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA
DEL CONTRATTO DECENTRATO
INTEGRATIVO PER LA DIRIGENZA**

**Accordo giuridico 2021-2023 e
economico 2021**

MODULO 1

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

Data di sottoscrizione		30/12/2021	
Periodo temporale di vigenza		2021/2023 parte giuridica 2021 parte economica	
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. D.I.R.E.L.	
Soggetti destinatari		PERSONALE DIRIGENTE	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) .criteri utilizzo fondo trattamento accessorio 2021 b) disciplina giuridica 2021/2023	
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: SI VERBALE 51 DEL 23.12.2021.	
		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 :. SI VERBALE 51 DEL 23.12.2021.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI	
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

Il c.c.d.i.2021/2023 si pone in attuazione delle previsioni del nuovo c.c.n.l. della dirigenza dell'area delle funzioni locali 2016/2018 stipulato in data 17.12.2020. La valenza delle previsioni giuridiche è riferita al triennio 2021/2023, laddove la parte economica efferisce i criteri di utilizzo del fondo 2021.

L'articolato riprende pedissequamente gli argomenti demandati alla contrattazione decentrata integrativa da parte dell'articolo 45 del c.c.n.l. del 17.12.2020, recuperando alcune previsioni del pregresso c.c.d.i. della dirigenza per le parti non incompatibili.

Il testo finale sostituisce integralmente il pregresso contratto decentrato

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 2021 è stato costituito con determinazione 699/r.g. del 11.06.2021, nel rispetto dei vincoli di spesa per il trattamento accessorio del personale di comparto e della dirigenza, compresa la spesa per le posizioni organizzative.

Il fondo è stato costituito nel rispetto delle previsioni dell'articolo 57 del c.c.n.l. 17.12.2020: all'importo unico di cui al comma 2 lettera a), corrispondente alle risorse destinate a retribuzione e risultato nell'anno 2020, sono stati aggiunti gli incrementi di cui all'articolo 56 del c.c.n.l..

Il fondo è stato quindi attestato ad € 220.279,48, di cui € 185.618,44 per il trattamento di posizione ed € 34.661,04 per il trattamento di risultato, nel rispetto della percentuale minima di destinazione del 15%.

- 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 sostituisce integralmente le previsioni del c.c.d.i. 2015/2018 , i cui effetti si sono estesi alle annualità 2019 e 2020

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 gli incarichi ad interim il trattamento di risultato, rapportato la periodo di sostituzione è stato fissato al 15% del valore economico del trattamento di posizione prevista per la posizione dirigenziale

- in caso di passaggio ad altro incarico dirigenziale con riduzione del trattamento di posizione, la clausola di salvaguardia è stata fissata al 75% del precedente incarico

- fino all'1% del fondo derivante da economie da trattamento di posizione e di risultato potrà essere destinato a misure di welfare integrativo

In caso di sciopero sono esonerate le seguenti figure dirigenziali:

- dirigente responsabile della polizia locale e della protezione civile;

- dirigente dei lavori pubblici, con particolare riferimento al servizio manutenzione stradale e trasporti;

- dirigenti responsabili di impianti a rete e servizi di igiene e salubrità ed altri essenziali per la tutela della sicurezza ed incolumità dei cittadini;