COMUNE DI TERNI

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

CCDI DIRIGENTI ANNO 2022 - 2023

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	CCDI: _____ Preintesa: 6.6.2023 Contratto: _____
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022 – 2023 parte economica Anno 2023 – 2025 parte normativa
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario generale dott. ssa Noemi Spagna Musso. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP CGIL CISL FP UIL FPL FEDIRETS DIREL DIRER UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie dell'ipotesi contrattuale: CGIL FP CIS FPS FEDIRETS DIREL DIRER
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse fondo anno 2023 ed anno 2022 con rimando ultrattività CCDI del 2014. Contratto integrativo normativo.

<table>
<tr><td rowspan="7">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno.
Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
SI</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
Nessun rilievo</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009
Il piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 10.5.2023.</td></tr>
<tr><td>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
Il Piano è stato unificati organicamente nel PIAO approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 129 del 10.5.2023.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 5 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009.
(articolo abrogato)</td></tr>
<tr><td>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?
L'OIV ha validato la Relazione della Performance anno 2022 (approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 159 del 24.5.2023). La Relazione della Performance per l'anno 2023 verrà approvata l'anno successivo alla quale seguirà la validazione da parte dell'OIV</td></tr>
<tr><td colspan="3">Eventuali osservazioni</td></tr>
</table>

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).

Sezione 1 – Illustrazione di quanto disposto nel contratto decentrato integrativo

Si riporta l'articolato del contratto

CAPO I
CAMPO DI APPLICAZIONE, VIGENZA E AMBITI DEL CONTRATTO
Art. 1 - Campo di applicazione
Art. 2 - Vigenza del contatto
Art. 3 - Ambito di applicazione
CAPO II
RUOLO E INCARICHI DEL DIRIGENTE
Art. 4 - Il ruolo e la valutazione del dirigente
Art. 5 - Affidamento e revoca degli incarichi
CAPO III
IL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI
Art. 6 - Il sistema delle relazioni sindacali
Art. 7 - Disciplina degli incontri
Art. 8 - Documentazione
Art. 9 - Accesso
Art. 10 - Organismo paritetico per l'innovazione
Art. 11 - Interpretazione autentica del CCDI
Art. 12 - Diritto di sciopero
Art. 13 - Orario di lavoro
Art. 14 - Diritto all'incarico dirigenziale
Art. 15 - Retribuzione di posizione e di risultato
Art. 16 - Differenziazione della retribuzione di risultato
Art. 17 - Incarichi ad interim
Art. 18 - Onnicomprensività del trattamento economico2
Art.19 - Clausola di salvaguardia economica
ART. 20 – Norma finale

A) Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica Sono state rispettate le direttive impartite alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione G.C. n. 143 del 19.5.2023;

- Dovrà essere rispettato il limite minimo per la retribuzione di risultato indicato dall'art. 16, comma 5 del CCDI del 23.6.2014, ed art. 15, comma 4, dell'attuale CCDI) nella misura del 25%. Il limite è rispettato in quanto viene destinato a retribuzione di risultato una quota pari al 39,8% nel 2022 e 32,04% nel 2023 del fondo.

B) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Nel CCDI area dirigenza è rappresentata la costituzione e la ripartizione del Fondo 2022 e 2023 per il personale dirigenziale in base ai conteggi effettuati del Servizio Personale e Organizzazione, dando atto del rispetto del disposto dell'art. 23 del D. Lgs. 75/2017 per cui a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. Con riferimento alle destinazioni del Fondo, si evidenzia come la retribuzione di risultato da corrispondere ai dirigenti debba essere correlata al raggiungimento degli obiettivi indicati nel Piano della Performance dell'anno, documentati a consuntivo e validati dall'Organo Indipendente di Valutazione, e alla valutazione dei dirigenti in base al Sistema di misurazione e valutazione della performance.

C) Attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale Si attesta la legittimità del contratto collettivo decentrato integrativo rispetto ai vincoli legislativi e alle norme contenute nei contratti collettivi nazionali. In particolare sono rispettate le indicazioni dell'art. 5, comma 2, i vincoli di competenza definiti dall'art. 40, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e i vincoli e

limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali come indicato ai commi 3, 3- bis, 3-quinquies dello stesso articolo 40 del D.Lgs. 165/2001. Il contratto integrativo decentrato rispetta, altresì, le disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.Lgs. n. 150/2009.

D) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse Ripartizione risorse del fondo come da conteggi della Direzione Personale e Organizzazione:

	2022	2023
Retribuzione di posizione	442.952,84	500.275,96
Retribuzione di risultato	293.192,92	235.869,80
Totale	736.145,76	736.145,76

E) effetti abrogativi impliciti Il contratto non determina effetti abrogativi impliciti.

F) 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 in quanto verso il personale si applica il regolamento per la valutazione e la premialità del personale.

G) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche: Omessa in quanto non pertinente.

H) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale La sottoscrizione del contratto decentrato integrativo valorizza la connessione tra Piano delle Performance e retribuzione di risultato. Ai dirigenti richiede, infatti, il raggiungimento di obiettivi strettamente correlati con il Piano delle Performance. A loro volta i dirigenti vengono valutati anche sulla capacità di declinazione degli obiettivi strategici con riferimento agli specifici piani di lavoro.

Il Dirigente della Direzione Personale - Organizzazione

Francesco Saverio Vista