



Relazione illustrativa
allegata al Contratto Collettivo Integrativo sottoscritto a seguito del
CCNL 17 dicembre 2020
Accordo per la ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di
risultato Anni 2021 e 2022

Premessa

L'articolo 40 — comma 3-sexies — del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 s.m.i. «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche» dispone che «A corredo di ogni contratto integrativo le pubbliche amministrazioni redigono una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa, utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili tramite i rispettivi siti istituzionali dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica. Tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1».

Per consentire tale adempimento la Ragioneria Generale dello Stato, con circolare n. 25 del 19 luglio 2012, ha fornito schemi e indicazioni per la redazione della sezione relativa alla relazione tecnico-finanziaria e della sezione relativa alla relazione illustrativa.

La presente relazione viene, pertanto, redatta secondo gli schemi di Relazione illustrativa e Relazione tecnico-finanziaria allegati alla suddetta circolare.

Relazione illustrativa

Modulo I – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto.

Data di sottoscrizione	2021
Periodo temporale di vigenza	Parte normativa triennio 2021-2023 Parte economica anni 2021-2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Musso Giorgio – Segretario Generale Rinaldi Giorgio – Dirigente Personale socio-educativo e appalti OO.SS. ammesse alla contrattazione: Sigle firmatarie del CCNL 17/12/2020 OO.SS. partecipanti alla contrattazione DIREL FP CGIL Mariani Pier-Angelo – rappresentante aziendale OO.SS. firmatarie: DIREL FP CGIL RSU aziendale
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale
Materie trattate nel contratto	Disposizioni sugli istituti normativi Ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato Interim

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 – verbale n. del 2021 sia riguardo la relazione illustrativa, sia riguardo quella tecnica.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge	È stato adottato il “Piano della performance” previsto dall’art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. – Delibera G.C. n. 63 del 18/03/2021 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione – Piano degli obiettivi – Piano della performance – Anno 2021 È stato adottato il “Piano triennale per la prevenzione della corruzione e trasparenza 2019-2021” - Delibera G.C. n. 31 del 31 gennaio 2019 È stato assolto l’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 s.m.i. La relazione della performance è stata validata dal nucleo di valutazione in data 22 giugno 2021.

Modulo II – Illustrazione dell’articolato del contratto, con particolare riferimento agli istituti più significativi.

Titolo I

Disposizioni generali e relazioni sindacali

...

Titolo II

Disposizioni sugli istituti normativi

...

Titolo III

Disposizioni sugli istituti economici

Articolo 8 - Fondo per la retribuzione di posizione e risultato.

- Per gli anni 2021 e 2022, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito dalle seguenti risorse, ai sensi dell’articolo 57 “Nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato” del CCNL 2016-2018:

Voce	Importo
Unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili – negli importi certificati dagli organi di controllo interno di	€ 264.340,00

cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i. – destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del CCNL F.L. 2016-18, <u>ivi comprese quelle di cui all'articolo 56 del medesimo CCNL</u> , e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno.	
Risorse di cui all'articolo 56 del CCNL 17.12.2020 - 1,53% del monte salari 2015 [790.509,00] = 12.094,79 di cui parte a copertura dell'aumento della retribuzione di posizione e il rimanente a risultato	€ 12.094,79
Risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'articolo 43 della legge n. 449/1997, di cui all'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001 s.m.i.	€ 0,00
Importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del CCNL 2016-2018, compresa la quota di tredicesima mensilità [l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni].	€ 0,00
Somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività del trattamento economico, ai sensi dell'articolo 60 del CCNL 2016-2018.	€ 0,00
Risorse autonomamente stanziare dall'enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio ed entro i limiti di cui all'articolo 57, comma 1, del CCNL 2016-2018, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.	€ 127.467,00
Totale	€ 403.901,79

2. Le risorse del Fondo di cui al presente articolo sono destinate a retribuzione di posizione e di risultato; a retribuzione di risultato è destinato il 25,00% delle stesse.
3. In relazione agli obiettivi che l'Amministrazione intende raggiungere, la quota percentuale destinata alla retribuzione di risultato di cui al precedente comma può essere variata in sede di negoziazione annuale.

Articolo 9 – Ripartizione del fondo

1. Per gli esercizi finanziari 2021 e 2022, il fondo, determinato presuntivamente in € 403.901,78 per ciascun esercizio, viene così ripartito:
 - a) l'importo di € 302.926,40, pari al 75,00 % del totale, viene destinato alla retribuzione di posizione;
 - b) l'importo di € 100.975,47, pari al 25,00 % del totale, viene destinata alla retribuzione di risultato.

Articolo 10 – Retribuzione di posizione

1. Il valore economico della retribuzione di tutte le posizioni dirigenziali – così come da ultimo definite dal CCDI sottoscritto il 31 gennaio 2007 – è incrementato, con le decorrenze sotto indicate, come segue:

Fascia		Decorrenza 1° gennaio 2021	Decorrenza 1° gennaio 2022
1 ^a	Dirigente responsabile del settore con struttura organizzativa più complessa [CDI sottoscritto il 22 aprile 2002 e CDI sottoscritto il 30 giugno 2003]	€ 38.000,00	€ 40.000,00
2 ^a	Vice segretario generale con contemporanea responsabilità di settore	€ 36.000,00	€ 38.000,00
3 ^a	Dirigente responsabile di settore	€ 35.000,00	€ 37.000,00
4 ^a	Dirigente senza responsabilità di settore (responsabile di servizio) [CDI sottoscritto il 31 gennaio 2007]	Importo determinato dal Sindaco nell'atto di nomina, contenuto tra il valore minimo stabilito dal contratto nazionale e un importo non superiore alla retribuzione di posizione di 3 ^a fascia, proporzionalmente ai compiti e alle responsabilità attribuite.	Importo determinato dal Sindaco nell'atto di nomina, contenuto tra il valore minimo stabilito dal contratto nazionale e un importo non superiore alla retribuzione di posizione di 3 ^a fascia, proporzionalmente ai compiti e alle responsabilità attribuite.

Articolo 11 – Retribuzione di risultato

1. La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva.
2. Il valore della retribuzione di risultato da attribuire a ciascun dirigente è determinato in misura proporzionale rispetto alla valutazione conseguita.
3. Non dà diritto alla retribuzione di risultato una valutazione inferiore a 60,00 punti.
4. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato del 30,00%, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato.
5. In ragione della tipologia e dell'organizzazione dell'ente e del sistema di valutazione adottato, la quota massima di dirigenti a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato, definito ai sensi del comma 5 del presente articolo, è stabilita in tutti i dirigenti che hanno conseguito una valutazione superiore a 85,00 punti.

...

Articolo 14 – Incarichi dirigenziali ad interim

1. Per lo svolgimento di incarichi, formalmente affidati, per la copertura temporanea di altra posizione dirigenziale priva di titolare, è attribuito, a titolo di retribuzione di risultato e limitatamente al periodo di sostituzione, un importo aggiuntivo determinato nella misura del 20,00% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale vacante.

2. Nel caso in cui la posizione dirigenziale vacante venga coperta da più dirigenti mediante suddivisione della responsabilità, l'importo di cui al punto 1 è suddiviso in misura uguale fra i dirigenti incaricati.

...

Articolo 17 – Clausola di salvaguardia

1. Nel caso in cui l'Amministrazione avvii processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso e il conferimento, al dirigente interessato, di un nuovo incarico tra quelli previsti dalla struttura organizzativa dell'ente con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico, allo stesso è riconosciuto un differenziale di retribuzione di posizione che consenta di conseguire un complessivo valore di retribuzione di posizione pari all' 80,00% di quella connessa al precedente incarico.

Articolo 18 – Personale in distacco sindacale

1. L'elemento di garanzia della retribuzione del personale dirigenziale in distacco sindacale di cui all'articolo 61 del CCNL 2016-2018 è determinato nella percentuale pari al 60,00% delle voci retributive conseguite dall'interessato nell'ultimo anno solare di servizio che precede l'attivazione del distacco, corrisposte a carico del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'articolo 57 del CCNL 2016-2018, con esclusione dei compensi correlati a incarichi ad interim e aggiuntivi e di quelli previsti da disposizioni di legge.
2. Il trattamento viene erogato con carattere di fissità e periodicità mensile, entro il tetto dei trattamenti in godimento, erogati in precedenza all'interessato, aventi le medesime caratteristiche.
3. La disciplina di cui al presente articolo è applicata solo a partire dalla data di decorrenza della contrattazione integrativa.

Titolo IV

Disposizioni finali

...

Il Presidente
Delegazione trattante di parte pubblica
Musso dott. Giorgio
documento sottoscritto digitalmente