



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER L'AREA DELLA DIRIGENZA – SOTTOSCRITTO IN DATA 22/12/2016 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi C.C.D.I. 19/12/2016 Contratto 22/12/2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2016 – 31/12/2018
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Componente - Dirigente con funzione di Capo di Gabinetto Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. – C.S.A. Regioni e Autonomie Locali Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato b) utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente c) destinazione del Fondo anno 2016

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data 20/12/2016</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p> <p>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi</p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>In corso di adozione sulla base del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 206 del 20/11/2012</p>
		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, il programma è stato adottato con D.G.C. n. 110 del 14/05/2014.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza</p>
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>In corso di adozione il Regolamento Attuativo del Sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con D.G.C. n. 206 del 20/11/2012</p>
<b>Eventuali osservazioni nessuna</b>		

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

#### **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.**

Esame in dettaglio degli articoli:

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Art. 1 Ambito di applicazione e durata**

L'articolo stabilisce che l'ambito di applicazione del CCDI fa riferimento alle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il triennio 2016/2018 riconosciuta al personale dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato.

Nell'articolo si precisa che il CCDI si applica al personale dirigente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato solo in quanto espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro e si individuano le fonti di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nonché dell'eventuale assegno ad personam per le assunzioni a tempo determinato.

#### **TITOLO II – RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE**

##### **Art. 2 Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente**

L'articolo, secondo quanto stabilito dai CCNLL, definisce la modalità di costituzione del fondo.

#### **TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE**

##### **Art. 3 – la retribuzione di posizione**

Le parti danno atto che rimane invariato l'attuale sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali e, conseguentemente, l'importo delle somme destinate al finanziamento della retribuzione di posizione. Le parti concordano che, in occasione di una revisione della macrostruttura con una modifica sostanziale della struttura organizzativa, si procederà ad una ripesatura delle posizioni dirigenziali.

##### **Art. 4 – la retribuzione di risultato**

Le parti concordano che la quantificazione degli importi destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti è effettuata come determinazione dell'importo che residua dopo la liquidazione di tutte le voci retributive che trovano finanziamento nel fondo.

##### **Art. 5 – gli incarichi ad interim**

In questo articolo le parti definiscono le caratteristiche e le modalità di conferimento degli incarichi ad interim che sono previsti nelle circostanze in cui vi sia l'impossibilità di procedere all'assunzione di un dirigente a tempo determinato o indeterminato.

Le parti stabiliscono che gli incarichi in oggetto vengono retribuiti con la retribuzione di risultato spettante, sulla base della valutazione ottenuta, per il contributo espresso nel raggiungimento degli obiettivi e nel comportamento organizzativo del dirigente, relativo al settore per il quale è stato affidato l'incarico.

#### TITOLO IV – ALTRE DISPOSIZIONI

##### Art. 6 – fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2016

Le parti danno atto che, tenuto conto dell'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti e di quanto previsto in pagamento per la prima voce, l'importo a disposizione per la retribuzione di risultato riferita all'anno 2016 è pari a € 128.058,25.

##### Art. 7 – disposizione finale

Le parti rinviando al contenuto dei contratti collettivi nazionali di lavoro per quanto non espressamente previsto dall'ipotesi di CCDI e confermano che dalla data di entrata in vigore del CCDI rimarranno applicabili le disposizioni contenute nei precedenti CCDI in quanto non incompatibili con quanto disciplinato in quello in esame.

Le parti stabiliscono, altresì, che le disposizioni di cui all'art. 5 si applicheranno a decorrere dal 01/01/2017

##### *b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa.*

Il CCDI definisce i criteri della distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo sia di quelle variabili. Nell'ambito delle spese che hanno carattere fisso si trova la retribuzione di posizione dei dirigenti che è disciplinata dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999 – Area Dirigenza – Comparto Regioni e Autonomie Locali. Per quanto riguarda le spese che hanno carattere variabile è prevista la retribuzione di risultato, così come disciplinata dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 – Area Dirigenza – Comparto Regioni e Autonomie Locali.

La norma del contratto nazionale prevede che una quota delle risorse complessive di cui al suddetto art. 26 del CCNL 23/12/1999, definita dai singoli enti, venga destinata al risultato e comunque in una misura non inferiore al 15% del valore del Fondo.

Per l'anno 2016 su un totale di € 520.646,63:

- le spese per la retribuzione di posizione sono pari a € 391.192,55 su un totale di risorse stabili di € 512.407,64
- la somma da destinare a retribuzione di risultato è pari a € 128.058,25 oltre a € 1.395,83 già liquidati a titolo di incentivo per progettazioni (ex art. 92 co. 5 e 6 D.Lgs. 163/2006) relativo ad un periodo precedente l'entrata in vigore del D.L. n. 90/2014.

Le spese fisse sono inferiori rispetto alle risorse stabili da costituzione del fondo, questo garantisce un formale e sostanziale equilibrio del fondo stesso.

##### *c) Effetti abrogativi impliciti*

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti già previsti dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

*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 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

e) *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 e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Il vigente sistema per la valutazione delle prestazioni dirigenziali del Comune di Mantova si articola sulle seguenti componenti:

- A) valutazione riferita al premio teorico dirigenziale
- B) valutazione riferita a quote aggiuntive di retribuzione di risultato

Per la componente A) il sistema prevede che la retribuzione di risultato venga riconosciuta in relazione ai seguenti elementi:

- grado di raggiungimento degli obiettivi individuali rilevanti attribuiti (incidenza 50%)
- grado di raggiungimento degli obiettivi collettivi (incidenza 30%)
- risultati di miglioramento organizzativo e utilizzo risorse umane (incidenza 10%)
- risultati di corretta gestione economica e finanziaria (incidenza 10%)

In relazione alla valutazione finale, il Dirigente viene collocato secondo fasce di merito a cui sono collegate la quantificazione del premio ovvero penalità rispetto all'importo teorico di retribuzione di risultato.

Per la componente B) si fa riferimento a quote aggiuntive di retribuzione di risultato, ulteriori rispetto al premio di risultato teorico, che vengono attribuite dal Sindaco su proposta del Nucleo di valutazione. L'assegnazione di queste quote viene valutata secondo criteri che tengono conto di alcuni fattori quali l'innovazione di prodotto/processo, l'intensità quali-quantitativa delle relazioni con gli stakeholder e la criticità del pieno raggiungimento dell'obiettivo complessivo.

In particolare, nell'ipotesi di CCDI in esame sono state ridefinite le modalità di riconoscimento della retribuzione di risultato per gli incarichi affidati ad interim.

E' stata prevista la durata massima di un anno per l'incarico che non potrà essere prorogato o rinnovato al medesimo dirigente per i sei mesi successivi. L'incarico, che non potrà riguardare più di un settore, verrà retribuito con la retribuzione di risultato spettante, sulla base della valutazione ottenuta, per il contributo espresso nel raggiungimento degli obiettivi e nel comportamento organizzativo del dirigente, relativo al settore per il quale è stato affidato l'incarico.

f) *altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.*

Le parti hanno concordato che l'applicazione delle disposizioni relative agli incarichi ad interim decorrerà dal 01/01/2017.

Mantova, 23 dicembre 2016

IL DIRIGENTE  
Dott. Annamaria Sposito



