



Città di Castello, 13/12/2019

Al Collegio dei Revisori dei Conti
del Comune di Città di CastelloCONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO AI SENSI DELL'ART. 26 DEL
CCNL 23/12/1999 AREA DIRIGENZA, IN MERITO ALL'UTILIZZO DELLE RISORSE
DECENTRATE DELL'ANNO 2019

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed
autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione	Preintesa: 11/12/2019
Periodo temporale di vigenza	Contratto: Anno 2019
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Presidente: Segretario generale dott. Bruno Decenti Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL, DIRER DIREL, FP CIDA, CSA Regioni e autonomie locali Firmatarie della preintesa: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL Firmatarie del contratto: CGIL-FP, CISL-FPS, UIL-FPL
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo risorse fondo anno 2019
Rispetto dell'iter degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data



dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi: Nessun rilievo
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D. Lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 06.05.2019.
	È stato adottato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione e della trasparenza previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il piano è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 31/01/2019 e aggiornato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 04/03/2019.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Sì.
Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 2018 (approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 24/06/2019). La Relazione della Performance per l'anno 2019 verrà approvata l'anno successivo entro il 30/06/2020 alla quale seguirà la validazione da parte dell'OIV.
Eventuali osservazioni -----	

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) Direttive alla delegazione trattante di parte pubblica



Sono state rispettate le direttive impartite alla delegazione trattante di parte pubblica con deliberazione G.C. n. 160 del 27/08/2019 come di seguito indicato:

- la trattativa dovrà limitarsi agli aspetti espressamente demandati alla contrattazione decentrata anche nel rispetto del D. Lgs. 165/2001 e del D. Lgs. 150/2009;
- dovranno essere rispettati i tempi di durata della trattativa stabiliti dal CCNL;
- dovrà essere rispettato il limite minimo previsto dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 pari al 15% delle risorse di cui all'art. 26 dello stesso contratto collettivo;
- dovrà essere impedita la duplicazione di istituti incentivanti fondati sul medesimo titolo o causa;

B) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

L'ipotesi di CCDI anno 2019 area dirigenza disciplina le modalità di ripartizione delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato.

Le risorse destinate alla retribuzione di risultato, nel rispetto dell'art. 28 del CCNL 23/12/1999 area dirigenza, ammontano a € 25.427,28 pari al 15% delle risorse di costituzione del fondo anno 2019.

Nel CCDI si prevede, inoltre, che in caso di assenza di un dirigente per un periodo prolungato, escluse le ferie, qualora non venga applicato l'istituto dell'interim, le economie sulla retribuzione di risultato derivanti dalla suddetta assenza confluiscono nel fondo per la retribuzione di risultato del dirigente che ha sostituito l'assente.

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 anno 2019 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

Le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Retribuzione di posizione	152.105,68
Convenzione con Provincia di Perugia per dirigente area tecnica	5.395,65
Retribuzione di risultato per interim	1.573,54
Risorse da contrattare	27.069,79
Totale fondo	186.144,66

Gli incentivi per recupero evasione ICI (art. 3 c. 57 L 662/96, art. 59 c. 1 l. p D.Lgs. 446/97), da imputare al fondo 2019, verranno inseriti nel fondo con successivo atto tenendo comunque in considerazione il rispetto del limite di cui all'art. 23 del D. Lgs. 75/2017;

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 approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 197/2011 successivamente modificato con deliberazione della Giunta comunale n. 2/2016.

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.

I) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Si evidenzia il contenuto dell'art. 24 del D.Lgs. n. 165/2001:

Art. 24 D.Lgs. n. 165/2001.

(...omissis...)

1 bis - Il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30 per cento della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'onnicomprendività.

1 ter - I contratti collettivi nazionali incrementano progressivamente la componente legata al risultato, in modo da adeguarsi a quanto disposto dal comma 1-bis, entro la tornata contrattuale successiva a quella decorrente dal 1° gennaio 2010, destinando comunque a tale componente tutti gli incrementi previsti per la parte accessoria della retribuzione. La disposizione di cui al comma 1-bis non si applica alla dirigenza del Servizio sanitario nazionale e dall'attuazione del medesimo comma non devono derivare nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. (...omissis...)

La previsione normativa sopra indicata non trova, per il momento, applicazione in quanto la contrattazione nazionale a partire dal 2010 è stata bloccata. In assenza di adeguamenti contrattuali si applicano le norme previsti dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali.

Il Dirigente del Settore Affari Generali, Cultura, Personale, Economico
Dott.ssa Marina Vaccari