



RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER L'AREA DELLA DIRIGENZA – SOTTOSCRITTO IN DATA 29/12/2022 (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

Data di sottoscrizione	Ipotesi C.C.D.I. 12/12/2022 Contratto 29/12/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/2022 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Componente – Dirigente Settore Servizi Finanziari, Tributi e Demanio 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. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): U.I.L. F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): U.I.L. F.P.L.
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	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 f) destinazione del Fondo anno 2022

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 del Collegio dei Revisori dei Conti in data 20/12/2022
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(da compilare in caso di rilievi)</i>
	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 Con l'approvazione del PEG (cfr D.G.C. n. 1/2022) vengono assolti gli obblighi in tema di "Piano delle Performance" previsti dal D.Lgs 150/2009 secondo le disposizioni fornite dalla CIVIT.
		È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza previsto dalla Legge n. 190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016 Sì, il Piano è stato adottato con D.G.C. n. 115 del 27/04/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Sì, per quanto di competenza.
La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Come previsto dal Regolamento sul ciclo della Performance nel Comune di Mantova, approvato con D.G.C. n. 32/2018, il Piano della Performance è costituito dal DUP triennale, integrato dal Piano Esecutivo di Gestione annuale. La relazione alla performance, redatta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, è validata annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale.		
Eventuali osservazioni nessuna		

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 di quanto contrattato:

Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022

Le parti danno atto che l'importo complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2022 è pari a € 532.535,96 (di cui € 523.792,80 quali risorse stabili e € 8.743,16 quali risorse variabili), tenuto conto di quanto destinato per la prima voce, l'importo a disposizione per la retribuzione di risultato è pari a € 162.535,96.

Ai fini dell'impiego del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, con la conseguente destinazione di risorse al finanziamento della retribuzione di risultato, si conferma l'applicazione dei principi di cui agli artt.7 e 11 del CCDI 2021/2023.

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte della 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. 57 del CCNL 17/12/2020 – Comparto Funzioni Locali – Dirigenti.

Per quanto riguarda le spese che hanno carattere variabile è prevista la retribuzione di risultato, così come disciplinata dagli artt. 30 e 57 del CCNL 17/12/2020 – Comparto Funzioni Locali – Dirigenti.

La norma del contratto nazionale prevede che una quota delle risorse complessive di cui al suddetto art. 57 del CCNL 17/12/2020, definita dai singoli enti, venga destinata al risultato e comunque in una misura non inferiore al 15% del valore del Fondo.

Su un valore totale di € 532.535,96

- le spese per la retribuzione di posizione sono pari a € 370.000,00 su un totale di risorse stabili di € 523.792,80
- la stima della somma da destinare a retribuzione di risultato è pari a € 162.535,96

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:

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

Per la componente A) la retribuzione di risultato teorica per i dirigenti è pari al 70% del fondo disponibile. Il restante 30% è destinato al riconoscimento delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato.

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.

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

Nessuna.

Mantova, data di sottoscrizione con firma digitale

LA DIRIGENTE
Dott.ssa Annamaria Sposito