



COMUNE DI RAPALLO
(Città Metropolitana di Genova)

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA CDIA PERSONALE AVENTE QUALIFICA DIRIGENZIALE –
PARTE ECONOMICA - ANNO 2021** (art 40 comma 3 sexies, Dlgs 165/2001 e Circolare del
Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato n° 25 del 19/07/2012)

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 45 CCNL 17.12.2020 e disposizioni applicative in materia di contrattazione Area Dirigenza, in merito alla destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti per l'anno 2021.

PREMESSO

1. che ai sensi degli artt. 40 comma 3 sexies e 40 bis del D.Lgs 165-2001, come integrati dal D.Lgs. 150/09, 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;
2. che tali relazioni vengono certificate dagli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del D.Lgs 165-2001, nel caso di specie degli Enti Locali, dal Collegio dei Revisori dei Conti;
3. che tale controllo ha per oggetto la compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione dei trattamenti accessori.
4. che successivamente, l'ipotesi di CCDI viene trasmessa all'organo di governo dell'Ente che autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla firma definitiva, successivamente alla quale l'Ente trasmette il contratto all'ARAN.
5. che in data 4/10/2022 è stata sottoscritta un'ipotesi dei criteri di riparto delle risorse decentrate del personale dirigente per l'annualità 2021.

Quanto sopra premesso

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n° 25, ai sensi dell'art 40 del Dlgs 30/03/2001 n° 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La Relazione Illustrativa è composta di due moduli :

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

2. Illustrazione dell'articolato e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità e di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed alla erogazione delle risorse premiali; altre informazioni utili.

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 Preintesa sottoscritta il 4/10/2022
Periodo temporale di vigenza		Utilizzo Fondo 2021
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Segretario Generale - in assenza Vice Segretario Generale Componenti: Dirigente del Personale - Settore 1 Servizi Amministrativi Dirigente Settore 2 - Servizi Finanziari</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): - C.G.I.L.-FP · C.I.S.L. FP · U.I.L. FPL · D.I.R.E.L./D.I.R.E.R./FEDIR</p> <p>Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, - UIL-FPL CISL FP .</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente del Comune di Rapallo a tempo indeterminato e a tempo determinato ex art. 110, comma 1 d.lgs. 267/00
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>Criteri per la ripartizione delle risorse del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato ex art. 57 CCNL 17.12.2020 anno 2021 e disposizioni applicative in materia di contrattazione Area Dirigenza</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori in allegato</p>
	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento o comportano la sanzione del</p>	<p>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 provvedimento di Giunta Comunale n. 279/2021; È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e</p>

divieto di erogazione della retribuzione accessoria	di	l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013. Il Programma triennale di Prevenzione e Corruzione comprensivo del programma Triennale della trasparenza e l'integrità 2021-2023 è stato approvato con delibera 70 del 31/03/2021 ;
		E' stato assolto l'Obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art 11 del Dlgs 150/2009. Sono state pubblicate le informazioni di cui ai commi 6 e 8 dell'art 11 del Dlgs 150/2009 (ora Dlgs 33/2013)
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'art 14, comma 6 del Dlgs n° 150/2009. Si .
Eventuali osservazioni : Si evidenzia che il Comune di Rapallo ha optato per la costituzione del Nucleo di Valutazione in luogo dell'OIV, come ammissibile per gli Enti Locali.		

RELAZIONE ILLUSTRATIVA Modulo 2

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto (

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il CCDI 2021 è un contratto decentrato integrativo prettamente economico che si limita a definire l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti contrattuali.

Articolo	Oggetto
1	Campo di applicazione tempi e procedure
2	Costituzione del fondo
3	Utilizzo delle risorse
4	Disposizioni finali
Allegato 1	Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti, previsto dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020, è stato costituito con determinazione del dirigente del Personale n. 1159 del 24/11/2021.

La tabella di costituzione è *allegata sub 1* alla presente relazione.

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 7 CDIA 2013-2015 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

VOCE	IMPORTO	PERCENTUALE
Retribuzione di posizione	€ 233.066,52	81,99%
Interim Segretario reggenza Settore 5 - (da economizzare)	€ 5.834,48	2,05%
	€ 238.901,00	
Retribuzione di risultato comprensiva anche degli incarichi ad interim e reggenza vice segretario	€ 44.749,43	15,74%
Totale fondo al netto incentivazioni specifiche	€ 283.650,43	

Art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 17/12/2020 Incentivo IMU TARI art 1 comma 1091 Legge 145/2018	€ 614,88	0,22%
Totale fondo	€ 284.265,31	100%

Il CCDI regola la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo, sia di quelle che hanno carattere di variabilità. Tra le spese che hanno carattere fisso, e quindi sono riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 56 del CCNL 17/12/2020 dell'area della dirigenza degli enti locali.

Tra le spese che hanno carattere variabile, e quindi sono riconducibili alle risorse variabili, va compresa la retribuzione di risultato .

Per norma contrattuale nazionale è destinata al risultato una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020 e comunque in misura non inferiore al 15% del Fondo.

L'equilibrio complessivo del fondo è tutelato dal fatto che la retribuzione di risultato è corrisposta a consuntivo solo se è accertata la disponibilità del Fondo stesso e nella capienza massima dello stesso. Qualora le risorse del fondo non fossero sufficienti alla copertura delle percentuali di retribuzione stabilite, si procede alla riduzione proporzionale della quota di risultato assegnata a ciascun dirigente.

L'ammontare del fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione è pari alla sommatoria delle retribuzioni di posizione, risultanti dai provvedimenti di Giunta Comunale n° 28 del 05.02.2004, n° 368 del 25/08/2015, n° 369 del 25/08/2015 e n° 194 del 11/05/2015 e n° 450 del 17/11/2017 opportunamente riparametrate sulla base dell'entrata in vigore dei successivi CCNL dell'area dirigenza ricoperte per un importo complessivo pari ad € 233.066,52.

La retribuzione di risultato, comprensiva anche degli incarichi ad interim e reggenza vice segretario, pari ad € 44.749,43 è pari alla differenza tra il fondo complessivamente determinato, al netto della quota relativa alla reggenza ad interim del Segretario per € 5.834,48 riacquisita nelle risorse di Bilancio e la quota di fondo destinata a titolo di retribuzione di posizione.

A tale cifra deve essere aggiunto l'importo di € 614,88 ex art. 57 comma 2 lett. b) CCNL 17.12.2020 (incentivi IMU e TARI art 1 comma 1091 Legge 145/2018)).

C) effetti abrogativi impliciti

Non si determinano effetti abrogativi impliciti

D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato

(a tal proposito si precisa che in materia di meritocrazia e premialità trova applicazione il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance del personale, approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 133 del 19/04/2017) che prevede , per il personale avente qualifica dirigenziale, che la misurazione e la valutazione della performance individuale sia effettuata da Nucleo di Valutazione e sia basata :

- a) in modo largamente prevalente (70%) sui livelli di conseguimento degli obiettivi
- b) in modo complementare (30%) su alcuni elementi collegati alle competenze ed ai comportamenti manageriali adeguatamente ponderati

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il fondo per la contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato (si precisa che l'istituto delle progressioni economiche non si applica al personale con qualifica dirigenziale)

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dall'ipotesi di contratto decentrato integrativo sono in stretta correlazione con il Piano della Performance anno 2021

Si richiama a tal proposito il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022, approvato con la delibera di C.C. n. 14 del 06.04.2021;

Si richiama altresì la delibera di G.C. n. 279/2021, di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione corredato del Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) e Piano della Performance che si qualifica come l'insieme dei progetti strumentali da porre in essere annualmente per la realizzazione degli obiettivi della Sezione Operativa del DUP.

Si attesta la correlazione tra gli strumenti di programmazione dell'ente e la retribuzione legata alla posizione ed al risultato, in quanto sono legate alle competenze, alle risorse assegnate e gestite e alla valutazione del raggiungimento degli obiettivi individuali, della performance organizzativa e della valutazione dei comportamenti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

Rapallo, 6 ottobre 2022

Il Dirigente Settore 1 Servizi Amministrativi

Dott.ssa Rossella Bardinu

firmata digitalmente ai sensi del Decreto legislativo n.82/2005