

COMUNE DI CATANIA

Relazione illustrativa ai contratti integrativi.

(Art.40, comma 3 – sexies, D.lgs. 165/01 e circolare Ragioneria Generale dello Stato n.25 del 19 luglio 2012)

Contratto collettivo decentrato integrativo economico ai sensi dell' art. 26 del CCNL 23/12/1999, in merito all'utilizzo delle risorse del Fondo per la dirigenza dell'anno 2019 - Utilizzo delle risorse come già definito con CCDI – Area Dirigenza – Parte Economica 2016/2017 approvato con Delibera G.C. n. 110 del 10/08/2017.

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

Data di sottoscrizione		13/12/2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dott. Pietro Belfiore Direttore Direzione Risorse Umane. Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CISL FP - FEDIRETS (Area DIREL) – CGIL FP – UIL FPL - CSA Firmatarie della preintesa: CISL FP – FEDIRETS (Area DIREL) – CGIL FP – UIL FPL
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e determinato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definizione parte economica - Ripartizione del Fondo fra retribuzione di posizione e retribuzione di Risultato – Criteri per l'erogazione della retribuzione di risultato.
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? Sì in data _____ Nessun rilievo _____
	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? E' stato approvato il Piano delle Performance e PEG provvisorio 2019/2021, con la deliberazione G.C. n° 147 del 31/10/2019;
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Sistema integrato di gestione dei rischi di corruzione e frode - Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Piano Antifrode 2019/2021 è stato approvato in data 30/01/2019 deliberazione G.C. n°8
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ¹ ? Si 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?

Eventuali osservazioni : Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo economico”, ricognitivo, che regola l’utilizzo delle risorse del Fondo 2019 secondo la percentuale di ripartizione del fondo, definita dal CCDI - Area Dirigenza – Parte Economica 2016/2017, approvato con deliberazione di G.C. 110 del 10/08/2017.

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 data 28/12/2016, la Delegazione Trattante di Parte Pubblica e di Parte Sindacale, in esito alle procedure contrattuali, ha approvato e stipulato l’ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Economico della Dirigenza del Comune di Catania, per il biennio 2016/2017, sul quale i Revisori dei Conti hanno espresso parere favorevole in data 30/05/2017, adottato con Delibera G.C. n. 110 del 10/08/2017 e pubblicato sul sito dell’ARAN in data 11/08/2017;

ai sensi dell’art. 1 comma 2 del predetto CCDI “....esso conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo i casi in cui intervengano norme di legge o contrattuali incompatibili e/o in contrasto con il contenuto dello stesso”;

- Il presente contratto regola la destinazione del fondo, di cui all’art. 26 del CCNL 23/12/1999, della retribuzione di posizione e di risultato per i dirigenti a tempo indeterminato e determinato per l’anno 2019. L’importo complessivo del fondo, costituito, è stato determinato complessivamente in €2.378.700,99 dall’Amministrazione con provvedimento dirigenziale n. 03/623 del 02/10/2019 e n.3/702 del 7/11/2019, e nello specifico in €2.276.753,23 nella parte delle risorse stabili e in €101.947,76 in via previsionale, per la parte delle risorse variabili, indicate dalla Ragioneria Generale con nota prot. n.336640 del 25/09/2019, relative ai compensi professionali degli Avvocati Dirigenti di cui all’art. 37 CCNL 1998-2001, (vedi allegato 1). Tali risorse, ai sensi dell’art. 1 del Regolamento per la disciplina dei compensi professionali approvato con deliberazione G.C. n°203 del 29/12/2015, non sono soggette al vincolo del rispetto dell’art. 9 co. 2-bis D.L. 78/2010 e a seguito dell’avvenuto accertamento dell’effettivo ammontare da parte della Ragioneria Generale, si provvederà ad apportare le variazioni consequenziali.
- Nella ripartizione del fondo è stata definita l’assegnazione dell’ottanta per cento alla retribuzione di posizione e il restante venti per cento alla retribuzione di risultato.
- L’erogazione della retribuzione di risultato, per ogni incarico assegnato, previa valutazione da parte del Nucleo, sarà commisurata al punteggio conseguito da ciascun dirigente e alla quota percentuale di risultato associata, utilizzando la griglia, del sistema di misurazione della performance approvato con deliberazione della G.C. n° 07 del 30/01/2019.
- L’erogazione della retribuzione di risultato per gli incarichi ad interim avverrà secondo quanto stabilito dall’art. 35 del nuovo sistema di misurazione della performance dell’Ente anzidetto.
- Le risorse destinate alla retribuzione di risultato, giusta art. 28 comma 2 del CCNL del 23/12/1999, devono essere integralmente utilizzate sulla base delle retribuzioni di posizione corrisposte e quelle non spese per effetto di mancata e/o parziale raggiungimento degli obiettivi, devono essere restituite al bilancio. Per la retribuzione di risultato di ciascun incarico ad interim (fatta eccezione per quelli sotto ordinati cfr parere Aran All_76) dovranno essere utilizzate le somme derivanti dal risparmio delle risorse destinate alla retribuzione delle posizioni dirigenziali vacanti (art. 27 co.9 CCNL 98/01). Le risorse eventualmente residue verranno restituite al bilancio.

La materia è oggetto di contrattazione decentrata, in base alle disposizioni dell’art. 4, co.1, lettera g, del CCNL 23/12/1999 sui criteri generali di distribuzione delle risorse e dell’art. 5, co.1, del CCNL 23/12/02 sostituito dall’art. 4 del CCNL 22/02/06 sulle modalità di utilizzo delle risorse decentrate.

Gli istituti regolati dal presente contratto trovano applicazione nell’anno 2019.

Il fondo dell’anno 2019 è stato costituito avuto riguardo la nuova misura di contenimento della spesa in materia di personale con riferimento alla contrattazione integrativa introdotta con la riforma del Testo Unico sul pubblico impiego all’articolo 23 del D.lgs. 75/2017, a seguito della quale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l’ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, non può superare il corrispondente importo determinato per l’anno 2016 e a decorrere dalla predetta data l’articolo 1,

comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. L'anno 2016 rappresenta il limite anche per la determinazione del fondo 2019 *ml*

Allegato 1 Contiene la tabella analitica della costituzione del fondo per l'anno 2019

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse del fondo 2019 per la retribuzione di posizione e di risultato vengono utilizzate come segue:

Retribuzione di posizione	80	1.821.402,58
Retribuzione di risultato	20	455.350,65
Totale Fondo 2019	100	2.276.753,23

C) Gli effetti abrogativi impliciti in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

D) 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 del Dlgs 150/2009, integrato con il Dlgs 141/2011, trovando applicazione nel Nuovo Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance (approvato con deliberazione di G.C. n. 07 del 30/01/2019, in un'ottica di miglioramento delle prestazioni e dei servizi.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

Dalla sottoscrizione del contratto, essendo previsto lo stanziamento di somme (retribuzione di risultato) dedicate al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel piano degli obiettivi, ci si attende una migliore performance organizzativa ed individuale volta al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati con deliberazione G.C. n° 147 del 31/10/19 "Piano delle Performance e PEG provvisorio 2019/2021". Permetterà altresì, una volta intervenuta la valutazione, di quantificare le risorse del fondo da restituire al bilancio costituite in parte dalla retribuzione di posizione non utilizzata ed in parte dalla retribuzione di risultato non erogata per effetto di mancato e/o parziale raggiungimento degli obiettivi.

IL CCDI è stato redatto nel pieno rispetto delle disposizioni del CCNL vigente.

Non è stata trattata la parte normativa in quanto la parte giuridica è stata estrapolata dalla contrattazione a seguito della riforma Brunetta e dalla nuova formulazione dell'art. 5 del D.lgs. 165/01 in materia di sanzioni disciplinari. E' stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza e Piano Antifrode 2019/2021, giusta Deliberazione G.C. n. 08 del 30/01/2019.

E' stato approvato l'ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato 2019/2023, giusta Deliberazione C.C. n. 39 del 04/12/2019, in corso di approvazione da parte del Ministero.

Il Direttore
Direzione Risorse Umane e Organizzazione
(Dott. Pietro Belfiore)