



Città di Mondovì

Provincia di Cuneo

DIPARTIMENTO SEGRETERIA GENERALE

Relazioni illustrativa

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO CCDI 2021 – 2023
FONDO PER IL TRATTAMENTO ACCESSORIO DELLA DIRIGENZA PER L'ANNO
2021

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

Dati di attivazione della contrattazione	3 dicembre 2021
Data di sottoscrizione definitiva	<u>30 MC 2021</u>
Periodo temporale di vigenza	Dall'1.01.2021 al 31.12.2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Segretario Generale – Presidente della Delegazione Dirigente Dipartimento Istruzione, Cultura, Sport, Assistenza e Tempo libero – Componente Dirigente Dipartimento Finanziario – Componente Organizzazioni sindacali ammesse alla concertazione: Segreteria Provinciale CGIL Segreteria Provinciale CISL Segreteria Provinciale UIL Direl Piemonte – Sindacato Dirigenti e Direttivi Enti Locali Fedir Piemonte Direr Organizzazioni sindacali firmatarie: Direl Piemonte – Sindacato Dirigenti e Direttivi Enti Locali
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo	Contratto Collettivo Decentrato Integrativo Ccdi 2021 – 2023

		Fondo per il trattamento accessorio della dirigenza per l'anno 2021
Rispetto dell'iter procedurale, degli adempimenti e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo intero. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione Illustrativa	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? No
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi descriverli:
	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? L'Ente Locale realizza il ciclo della performance con la Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di previsione, il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) e la Relazione al rendiconto della gestione, atti la cui adozione è obbligatoria ai sensi del T.U.E.L. Con l'art. 3, comma 1, lett. G-bis, del D.L. 10/10/2012 n. 174 convertito nella L. 07/12/2012 n. 213 è stata disposta l'unificazione del Piano della performance nel P.E.G.; il piano degli Obiettivi ed il piano della Performance, unificati organicamente nel P.E.G. 2021/2023 sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 118 del 1/07/2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? Con deliberazione G.C. 23.03.2021 n. 84 è stato approvato il piano per la prevenzione della corruzione per il periodo 2021/2023 di cui il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2021/2023 costituisce una sezione.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009? Nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità sono state individuate le categorie di dati da pubblicare all'interno del sito istituzionale dell'Ente, tra le quali anche quelle previste dalla normativa di cui sopra.
		La Relazione della Performance anno 2020 è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6 del D.Lgs. 150/2009? La relazione sulla Performance anno 2020 è stata approvata dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 108 dell'11.06.2021 ed è stata

	validata dall'OIV in data 23/06/2021
Eventuali Osservazioni	

Modulo 1 - Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo

A) Illustrazione di quanto disposto dalla presente contrattazione.

Premesso che, in data 17 dicembre 2020 è stato sottoscritto il Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale dirigenziale dell'area delle funzioni locali, in prosieguo CCNL;

Dato atto che in base al disposto dell'art. 57 del Ccnl 17 dicembre 2020, dall'anno successivo a quello di sottoscrizione, gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste dalle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia;

Richiamato l'art. 45 del Ccnl 17 dicembre 2020 che disciplina le materie della contrattazione integrativa;

Atteso che nell'ente operano n. 3 dirigenti e le materie di cui sopra sono oggetto di contrattazione.

Costituzione del fondo:

ai sensi dell'art. 57 c. 2 lett. a) del Ccnl 17/12/2020 – che ricomprende in un unico importo annuale tutte le le risorse certe e stabili –negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 c.1 pari all'incremento dell'1,53% del monte salari della dirigenza relativo all'anno 2015 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

ai sensi dell'art. 57 c. 2 lett. e) con le risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Le parti prendono atto della consistenza del fondo come da Allegato "A", costituito tenendo conto del rispetto dei seguenti limiti legislativi:

- ai fini del rispetto del disposto dell'art. 23 comma 2, del d.lgs. 75/2017 che prevede che a partire dall'anno 2017 l'ammontare complessivo del trattamento accessorio del personale non possa superare quello dell'anno 2016 è stato assunto il limite di spesa del fondo 2016 pari ad €. 104.361,25;

A)quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Utilizzo del fondo: il fondo sarà utilizzato, in conformità ai contenuti dell'art. 57 comma 1 del CCNL 17/12/2020, sulla base dei vigenti criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali

- ✓Fondo di Posizione per un importo di €. 82.118,92 (75,395% del fondo complessivo)
- ✓Fondo di Posizione per un importo di €. 26.799,28 (24,605% del fondo complessivo)

A)effetti abrogativi impliciti

La nuova contrattazione sulla consistenza del fondo delle posizioni dirigenziali determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti contenute negli atti di concertazione precedentemente adottati

B)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 la meritocrazia e la premialità è correlata ai risultati attesi contenuti nella programmazione attuata con il Piano Esecutivo di Gestione deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione.

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 degli obiettivi e nel piano esecutivo di gestione approvato in data 1 luglio 2021 con deliberazione n. 118 .

La retribuzione di risultato è determinata, in applicazione dell'art. 19, d.lgs. 150/2009, secondo la vigente metodologia di misurazione e valutazione della performance approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 5 novembre 2021.

C)Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto di cui sopra non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

D)Illustrazione dei risultati attesi dalla presente contrattazione, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Mondovì ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione ed il Piano dettagliato degli obiettivi, quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito



organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder.

Ciò premesso, con la presente contrattazione sul contratto decentrato parte giuridica e sul fondo per la retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni dirigenziali relativa all'anno 2021, si attende il raggiungimento dei risultati affidati ai dirigenti con il Peg, intendendosi per tali sia gli obiettivi strategici che quelli di mantenimento, nel rispetto dei criteri stabiliti con il nuovo sistema per la misurazione e la valutazione della performance della Città di Mondovì approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 208 del 5 novembre 2021, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2021, a cui si fa rimando.

E) Altre informazioni eventualmente ritenuti utili

La presente contrattazione riserva una quota percentuale pari al 24,605% dell'intero fondo, alla retribuzione di risultato rispettando abbondantemente il vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato previsto dal CCNL.

Mondovì, li 23 dicembre 2021

IL PRESIDENTE
della Delegazione Trattante di Parte Pubblica
Dott.ssa Marina Perotti



