

COMUNE DI GUBBIO
(Provincia di Perugia)

Contratto collettivo decentrato integrativo per la destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2019, ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 23/12/1999 – Area II (Regioni ed Autonomie Locali)

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: 19.12.2019 Accordo per l'utilizzo risorse Fondo Dirigenti anno 2019
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: DGC n. 237 del 15.11.2019 Presidente : Dott.ssa Claudia Bianchi – Segretario Generale Componenti: Dott. Raoul G.L. Caldarelli – Dirigente Dott.ssa Daniela Franceschetti – Dirigente Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle convocate): FP CGIL, UIL FPL, CISL FP, CSA Regioni e Autonomie Locali, DIREL (Confedir), DIRER (Confedir), FP CIDA Firmatarie della preintesa: FP CGIL
Soggetti destinatari		Personale con qualifica dirigenziale - Area II (Regioni e Autonomie Locali)
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti anno 2019
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? <i>Da compilare con riferimento alla sottoscrizione del contratto in via definitiva, in quanto la presente relazione è funzionale all'esame del CCID da parte dell'organo di controllo</i> PARERE COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI (VERBALE n.21/2020) acquisito al protocollo comunale n. 16445/2020
	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? Sì, con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 44 del 08.03.2019 e n. 229 del 04.11.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione a cui è organicamente unificato il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 – Piano Dettagliato degli Obiettivi di Gestione 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? Sì, il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato, unitamente al Piano triennale per la prevenzione della corruzione, con DGC n. 18 del 31.01.2019 che ha approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza 2019/2021.
		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009? <i>Da compilare con riferimento alla sottoscrizione del contratto in via definitiva, in quanto la presente relazione è funzionale all'esame del CCID da parte dell'organo di controllo</i> forme favorevole subordinato all'accettazione definitiva da parte della Delegazione trattante del nuovo importo del Fondo come minimo =



	<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì, il contenuto del sito internet dell'Ente è adeguato a quanto previsto dal d.lgs. n. 33/2013.</p>
	<p>La Relazione della Performance è stata validata dal NIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009? Sì, in data 27.03.2019 (prot. n. 12802/2019).</p>
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) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

La preintesa prevede le modalità di ripartizione tra risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato. Le risorse destinate alla retribuzione di risultato (non collegate a particolari istituti) ammontano ad € 38.350,10 mentre le risorse destinate alla retribuzione di posizione ammontano ad € 121.441,98.

B) Attestazione 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 state 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. Inoltre il contratto integrativo decentrato rispetta le disposizioni del Titolo III (Merito e premi) del D.Lgs. 150/2009.

C) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui all'articolo 10 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 27 CCNL 1999 – Retribuzione di posizione	€ 121.441,98
Art. 28 CCNL 1999 – Retribuzione di risultato	€ 38.350,10
Somme non utilizzate e rinviate all'anno successivo	=====
Somme non utilizzate (economie di bilancio) – Parere Aran All 132 del 08/07/2015	=====
Quote per la progettazione	€ 887,89
Totale	€ 160.679,97

D) effetti abrogativi impliciti
=====

E) 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 dirigenziale si applica il regolamento recante la disciplina sulla misurazione, valutazione, rendicontazione e trasparenza della performance (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 259/2011 e ss.mm.ii)

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

Si attende una maggiore certezza dei rapporti e di definizione degli ambiti competenziali nonché un migliore livello delle relazioni fra dirigenti ed amministrazione. Il Fondo viene definito in rapporto al quadro attuale complessivo delle responsabilità dirigenziali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili
=====

Gubbio, 30/04/2020



Il Dirigente del Settore Servizi Strategici e alle Persone
Dott. Raoul G.L. Caldarelli