



**IPOTESI DI ACCORDO PER IL CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO ECONOMICO  
(ANNO 2019) – Area della Dirigenza sottoscritta in data 19 dicembre 2019.**

**Relazione illustrativa**

La presente relazione illustra gli aspetti procedurali e sintetizza il contenuto del contratto integrativo utilizzando la modulistica allegata alla Circolare del Ministero dell'Economia e Finanze, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, n. 25 del 19 luglio 2012; ne attesta inoltre la compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; indica le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; contiene infine altre informazioni ritenute utili.

Il presente contratto integrativo è un “contratto integrativo economico” che rende conto della programmazione delle risorse per l'anno 2019.

**Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti di legge.**

**Questo modulo consiste nella sintetica descrizione degli aspetti procedurali della contrattazione, come evidenziati nella scheda che segue:**

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Pre-intesa sottoscritta in data 19 dicembre 2019.</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Annualità economica: 2019</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica: Presidente: Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, Firmatarie della pre-intesa: RSU:
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale della categoria dirigenziale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato (assunti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL) in servizio presso il Comune di Ascoli Piceno.
<b>Materie trattate dal contratto integrativo</b>		L'ipotesi di accordo decentrato sottoscritta il 19/12/2019 disciplina il riparto delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, riferito all'anno 2019.
<b>Rispetto dell' iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti  Nel caso l'Organo di controllo interno (Revisori dei Conti) dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi allo scopo prima della sottoscrizione definitiva.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge</b>	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009, è ricompreso nel Piano Esecutivo di Gestione 2019 approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 104 del 17/05/2019.



che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009.
	E' stato assolto, per quanto di competenza, l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009, comma 2 del D.Lgs. 150/2009 nella sezione "Trasparenza, valutazione e merito" nel sito web del Comune.
	La Relazione della Performance per l'anno 2018 è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.
<b>Eventuali osservazioni: Il Regolamento degli uffici e dei servizi è stato concertato con i sindacati in data 05/12/2017 e è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 272 del 28/12/2017.</b>	

**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

**Costituzione del fondo**

L'ipotesi di accordo disciplina il riparto delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente riferito all'anno 2019.

Con delibera n. 264 del 18 dicembre 2019 la Giunta Comunale ha emanato gli indirizzi per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente riferito all'anno 2019, come da **Allegato "1"** tenendo conto che;

- Preso atto che, nelle more di sottoscrizione del nuovo CCNL 2016-2018 dell'area dirigenza degli enti locali, si ritiene necessario provvedere alla costituzione e alla suddivisione del fondo delle risorse decentrate – area dirigenti – anno 2019 secondo le disposizioni legislative e contrattuali vigenti;
- ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017 ha previsto che 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. Inoltre a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 27 giugno 2016 con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2016 del personale con qualifica dirigenziale, nella misura complessiva di € 400.000,00 e rilevato che è stata effettuata la riduzione al fondo salario accessorio 2016 ai sensi dell'art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) pari €. 76.409,00, per effetto della cessazione di n. 3 posizioni dirigenziali a seguito di dichiarazione di eccedenza ai sensi dell'art. 2 del DL n. 101 del 31/8//2013 convertito nella L. n.125 del 30/10/2013;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 250 del 15 dicembre 2017 con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2017 del personale con qualifica dirigenziale, nella misura complessiva di € 400.000,00 e rilevato che, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, è stata applicata la decurtazione di €. 15.921,00 al fine di non superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 249 del 19 novembre 2018 con la quale è stato costituito il Fondo risorse decentrate per l'anno 2018 del personale con qualifica dirigenziale, nella misura complessiva di € 400.000,00 e rilevato che, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, è stata applicata la



decurtazione di €. 15.921,00 al fine di non superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016;

- il limite definitivo dovrà essere calcolato con riferimento al complessivo Fondo 2019, comprensivo sia delle risorse stabili che delle eventuali risorse variabili che la Giunta Comunale intende inserire per l'anno 2019;
- al Fondo 2019, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017, è stata inserita la decurtazione di €. 16.767,00 in quanto non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, e che l'importo finale ammonta ad EURO 400.000,00;

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente riferito all'anno 2018 è stato formalmente costituito con determina dirigenziale nr. 4154 del 19/12/2019 nella misura complessiva di €.400.000,00.

Nella seduta della Delegazione Trattante del 19/12/2019 è stata sottoscritta l'ipotesi di accordo per il riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2019.

#### B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

##### **Utilizzo del fondo**

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019, è di € 400.000,00. L'importo finanzia la retribuzione di posizione e quella di risultato.

- La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2019 tenuto conto di quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15%, come segue:

- FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 268.800,00
- FONDO DI RISULTATO per un importo di € 131.200,00 (32,80% circa del fondo complessivo)

Inoltre,

- L'indennità di posizione è attribuita in base alla Delibera di Giunta Comunale nr. 123 del 29/06/2016 di approvazione del sistema di valutazione per la pesatura delle indennità di posizione del personale dirigenziale e approvazione punteggi attribuiti dall'O.I.V.;

- La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, e a decorrere dal 1° luglio 2016 tenuto conto dei fattori di valutazione definiti con deliberazione nr. 123 del 29/06/2016 e in base ai Decreti Sindacali di conferimento degli incarichi dirigenziali;

- Il fondo di risultato, sarà distribuito sulla competenza 2019 tenuto conto delle percentuali dei diversi fattori di valutazione ed i punteggi conseguiti da ciascun dirigente così come attribuiti dagli organi valutatori preposti (Nucleo di Valutazione e Sindaco) secondo una ripartizione in linea con il dettato contrattuale che prevede la destinazione di un importo non inferiore al 15% delle risorse complessive destinate alla retribuzione posizione e di risultato e che verrà liquidata ai dirigenti a seguito della valutazione annuale della performance individuale effettuata con le modalità di cui alla deliberazione della G.M. n. 123/2016;

##### 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

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità così come definiti con deliberazione di Giunta Comunale nr. 123 del 29/06/2016.



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

=====

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

Come dianzi precisato, il sistema incentivante risulta collegato al raggiungimento di specifici obiettivi anche strategici previsti nel Peg e nel Piano degli obiettivi e della Performance.

I risultati attesi attengono quindi ad un maggior livello di produttività e/o di efficienza e/o di efficacia dei servizi dell'Ente, all'ampliamento di alcuni di essi, opportunamente attestati e valutati dall'Organismo Indipendente di Valutazione (OIV).

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

**Il Dirigente del Servizio Personale**  
(dr.ssa Alessandra Cantalamessa)

**Il Presidente della Delegazione di Parte Pubblica**

- Il Segretario Generale  
(Dr. Vincenzo Pecoraro)