

Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Carbonia - anno 2020

Relazione illustrativa

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001, Circolare M.E.F. n. 25 del 19 luglio 2012)

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti di legge

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 e s.m.i.; illustra inoltre l'articolato del contratto e ne attesta 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 economico" che definisce la ripartizione annuale delle risorse disponibili .

Modulo 1 – Scheda 1.1

Data di sottoscrizione		Contratto stipulato il 29/12/2020
Periodo temporale di vigenza		Anno 2020
Composizione della delegazione trattante		<u>Parte Pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none"> • Segretario Generale (Presidente) <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> <ul style="list-style-type: none"> • R.S.A. • CGIL • CISL • UIL • FEDIRETS <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> <ul style="list-style-type: none"> • CISL • CGIL
Soggetti destinatari		Personale dirigente in servizio presso il Comune di Carbonia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Criteri per la destinazione delle risorse decentrate
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	Il Collegio dei Revisori con verbale n. 79 del 21/12/2020 certifica la compatibilità di costi con i vincoli di bilancio del fondo risorse decentrate del personale dirigente per l' anno 2020, ai sensi dell'art. 5 del C.C.N.L.

	illustrativa	23.12.1999, come sostituito dall'art. 4 del C.C.N.L. 22.02.2006
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Peg e il Pdo sono adattati al piano della performance, di cui all'art. 10 del D.lgs. n. 150/2009. Per l'anno 2020 gli stessi sono stati approvati, con deliberazione di Giunta Comunale n.73 del 28/05/2020.
		Il programma triennale per la trasparenza e l'integrità è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 10.02.2020.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? Sì, per quanto di competenza (Articolo abrogato dal D.lgs. n. 33/2013 il cui art. 11 è stato a sua volta abrogato dall'art. 43, co. 1, del D.lgs. n. 97/2020)
		La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale 6/2020 (prot. n. 24970 del 19/06/2020)
Eventuali osservazioni		

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

(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:

Nell'ipotesi di contratto del 03.12.2020 viene evidenziato che nell'anno 2020, con le determinazioni dirigenziali n. 781 del 9.10.2020 e 800 del 21.10.2020 è stato determinato il fondo del personale dirigenziale per l'anno 2020.

Nello stesso le parti prendono atto in via preliminare del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2020 nei termini in cui è stato costituito e concordano sulla sua destinazione secondo quanto stabilito dal

CCNL e dal vigente sistema di valutazione dirigenziale approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 439 del 1.8.2000 e integrato dalla deliberazione di Giunta Comunale n. 303/2003.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della Dirigenza è di norma destinato, principalmente, al finanziamento di questi due istituti.

La pesatura delle posizioni dirigenziali è definita secondo quanto previsto dai nuovi criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali approvati con deliberazione G.C. n. 97 del 28/05/2019 ai fini della determinazione dell'indennità di posizione da attribuire a ciascun incarico e viene proposta al Sindaco dal Nucleo di valutazione. Nell'anno corrente la pesatura delle posizioni dirigenziali è stata soggetta a revisione a seguito della deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 23.04.2020 con cui è stata rideterminata la struttura dell'Ente e sono state approvate le nuove macroaree, ridenominate in Settori, con decorrenza dal 1 giugno 2020 ridefinendone organigramma, competenze e dotazione complessiva del personale.

Il NdV in data 15/10/2020 mediante PEC prot. n. 40471, ha trasmesso il verbale n. 7/2020 contenente la proposta di aggiornamento delle pesature delle posizioni dirigenziali e il Sindaco ha rideterminato tali posizioni con proprio decreto prot. n. 46650 del 24.11.2020.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

DESCRIZIONE	IMPORTI
Risorse destinate alle retribuzioni di posizione e di risultato	
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	167.000,00
RETRIBUZIONE DI RISULTATO	41.628,91
Totale risorse contrattuali	208.628,01
Destinazioni non contrattate	
RECUPERO EVASIONE ICI L 662/96, DLGD 446/97	5.000,00
ART 1 C. 1091 L.145 /2017- RECUPERO EVASIONE IMU E TARI	5.000,00
Totale risorse decentrate	218.628,01

Viene inoltre fissata la percentuale del fondo da destinare agli incentivi di cui all'art. 1, comma 1091, della legge 145/2018, nella misura del 5% del maggior gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'Imposta Municipale propria e della TARI nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato.

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 norme contenute nel C.C.D.I. sono coerenti con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità di cui al Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009; sono altresì coerenti con le norme di contratto nazionale e con la prevalente giurisprudenza contabile ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

La misurazione e la valutazione della performance organizzativa e individuale è alla base del miglioramento della qualità del servizio pubblico offerto dall'Ente, della valorizzazione delle competenze professionali tecniche e gestionali, della responsabilità per risultati, dell'integrità e della trasparenza dell'azione amministrativa.

La valutazione della performance è svolta con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti, secondo le modalità stabilite dal presente regolamento, sulla base di criteri strettamente connessi al

soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e della realizzazione dei programmi dell'amministrazione.

Il ciclo di gestione della performance nella Pubblica Amministrazione rappresenta il percorso necessario per creare un sistema di miglioramento della qualità dei servizi pubblici attraverso la misurazione del lavoro, la predisposizione di piani con obiettivi prestabiliti, la valutazione dei risultati conseguiti, la trasparenza della performance e l'assegnazione di premi incentivanti.

Il ciclo di gestione della performance si basa sull'identificazione delle seguenti fasi di gestione:

- definizione degli indirizzi e degli obiettivi strategici ed operativi, collegamento tra obiettivi e risorse, individuazione di indicatori per il monitoraggio, di obiettivi e indicatori per la valutazione del personale dirigenziale (piano della performance);
- attività per il perseguimento degli obiettivi con il monitoraggio nel corso dell'esercizio attraverso gli indicatori selezionati e, laddove individuati degli scostamenti tra quanto atteso e quanto conseguito, si mettono in atto azioni correttive per colmare tali scostamenti;
- valutazione della performance organizzativa ed individuale realizzata da un organismo indipendente di valutazione sulla base dei risultati prodotti;
- redazione annuale di un documento, denominato relazione sulla performance, che evidenzia i risultati ottenuti a consuntivo in rapporto a quelli desiderati espressi nel piano della performance.

L'attivazione della sequenza completa delle fasi del ciclo favorisce il collegamento tra i momenti di pianificazione (a monte) e quelli di rendicontazione (a valle) dell'azione amministrativa.

Il Comune sviluppa in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio.

Il Piano esecutivo di gestione ed il Piano dettagliato degli obiettivi sono adattati al Piano della performance secondo le indicazioni fornite dalla ex Commissione per la valutazione, la trasparenza e l'integrità delle amministrazioni pubbliche (CiVIT), ora ANAC, in modo tale da:

- rendere evidenti i collegamenti tra indirizzi politici, strategia ed operatività;
- esplicitare la gestione degli impatti di politiche ed azioni;
- esplicitare le azioni volte al miglioramento continuo dei servizi pubblici.
- essere predisposto in maniera tale da poter essere facilmente comunicato e compreso.

Operativamente le attività di valutazione della performance individuale si traducono nella definizione e nell'assegnazione di obiettivi individuali e nella valutazione intermedia e finale del grado di raggiungimento dei medesimi.

Gli obiettivi si dividono in obiettivi di routine e strategici:

- sono definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, in condivisione con i Dirigenti di riferimento dei diversi settori;
- danno concretezza al PEG, per la sua capacità di essere guida della struttura operativa durante la gestione;
- hanno valenza annuale o pluriennale e, nel secondo caso, devono essere misurati correttamente nel loro stato di avanzamento;
- devono essere coerenti con gli obiettivi di bilancio indicati nei documenti programmatici;
- necessitano di un idoneo strumento di misurazione individuabile negli indicatori, che consistono in parametri gestionali definiti a preventivo e verificati a consuntivo: possono essere espressi in termini di tempo, di quantità (volume d'attività, costo, ecc.) e di qualità e devono evidenziare il livello di efficienza, di efficacia, di economicità, di produttività, di trasparenza e di integrità.

In ogni caso gli obiettivi devono essere:

- adeguati e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'Amministrazione;
- specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- riferibili ad un arco temporale determinato;
- correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Per quanto concerne la retribuzione di risultato la valutazione della performance individuale e l'attribuzione dei premi ai Dirigenti è regolata dal vigente sistema di valutazione approvato con gli atti richiamati in premessa.

Metodo di valutazione delle prestazioni dirigenziali

Il sistema di valutazione tiene conto per 500 punti su 900 del raggiungimento degli obiettivi assegnati ad ogni singolo dirigente, di norma all'inizio dell'anno, da parte della Giunta comunale con atto formale, e per i restanti 400 punti su 900 della valutazione sul comportamento organizzativo che viene determinato dal Nucleo sulla base dei comportamenti organizzativi:

- tempestività dei procedimenti di routine
- capacità di gestione dei dipendenti
- qualità della reportistica
- predisposizione all'innovazione

I punteggi previsti nella scheda configurano un valore massimo di 400, raggiungibile da quei dirigenti che ottengano una valutazione di eccellenza per tutti i fattori considerati.

La valutazione delle prestazioni assume un valore positivo ai fini della retribuzione di risultato a partire da un punteggio complessivo minimo di 81/100.

Superata tale soglia, ai punteggi ottenuti viene attribuito un valore economico proporzionale.

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

Nel contratto integrativo in esame non è prevista la disciplina di questo istituto riferito esclusivamente al personale non dirigenziale.

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

Il contratto integrativo raggiunge la finalità di correlare la premialità della dirigenza al raggiungimento di obiettivi definiti dall'Amministrazione valutando sia l'effettivo grado di raggiungimento degli obiettivi affidati all'Ente sia di quelli dell'area organizzativa diretta (Settore) e quelli personalmente affidati alla sua gestione (individuali). La premialità considera quindi i comportamenti organizzativi e le competenze manageriali espresse nel periodo valutativo (si valuta anche il come sono stati raggiunti gli obiettivi assegnati) e la capacità del dirigente di presidiare gli adempimenti di legge e la capacità di valutare la performance dei propri collaboratori.

Il sistema prefigurato dal Comune spinge nella direzione della managerialità per obiettivi della dirigenza al fine di migliorare l'efficacia dei servizi erogati.

E' sufficientemente chiaro come il sistema di misurazione della performance della dirigenza è strettamente correlato agli strumenti di programmazione gestionale; infatti è dagli stessi che si traggono le informazioni circa il grado di raggiungimento degli obiettivi.

La correlazione tra sistema premiale e obiettivi dell'Ente assicura la connessione tra la contrattazione integrativa e i bisogni della collettività e dell'utenza che entrano nei documenti di pianificazione dell'Ente attraverso la mediazione degli organi di programmazione, governo e controllo (Consiglio comunale e Giunta comunale) che rappresentano la comunità locale.

In virtù dei nuovi principi di armonizzazione dei sistemi contabili in vigore con la sottoscrizione dell'ipotesi di contratto integrativo 2020 si intende dare atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dell'area dirigenziale per l'anno 2020, dell'impegno delle relative risorse e della conseguente destinazione secondo quanto già previsto dal CCDI normativo anno 2000 relativo all'Area Dirigenza del Comune di Carbonia sottoscritto in data 22/06/2000.

Carbonia, 29.12.2020

IL DIRIGENTE DEL SETTORE 4
(dott.ssa Marcella Munaro)

Documento firmato digitalmente ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 23-ter del Decreto legislativo n. 82 del 7 marzo 2005 e s.m.i. – Codice dell'Amministrazione digitale