

# Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Carbonia - anno 2023

## 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 07/12/2023	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2023	
Composizione della delegazione trattante	<u>Parte Pubblica:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Segretario Generale (Presidente)</u></li></ul> <u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>CGIL</u></li><li>• <u>CISL</u></li><li>• <u>UIL</u></li><li>• <u>FEDIR SANITA'</u></li><li>• <u>DIREL</u></li><li>• <u>DIRER</u></li><li>• <u>UNSCP</u></li></ul> <u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>CGIL</u></li><li>• <u>DIREL</u></li></ul>	
Soggetti destinatari	<u>Personale dirigente in servizio presso il Comune di Carbonia</u>	
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	Il Collegio dei Revisori con verbale n. 27 del 16/11/2023 (prot. n. 66933/2023 del 21-11-2023) certifica la compatibilità di costi con i vincoli di bilancio del fondo risorse decentrate del personale dirigente per l'anno 2023

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Il PEG - Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria 2023/2025 è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 37 del 08/03/2023;  Il Piano degli Obiettivi di Performance 2023, Allegato D al PIAO 2023 – 2025 (pagg. 139-218) è stato approvato con G.C. n. 86 del 15/05/2023;  Il nuovo Piano degli Obiettivi di Performance 2023, Allegato D all'aggiornamento del PIAO 2023 - 2025, approvato con deliberazione n. 122 del 08/06/2023.</p> <hr/> <p>ALLEGATO A) PIAO 2023-2025 - sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - PIANO DEI RISCHI è stato adottato con G.C. n. 86 del 15/05/2023</p> <hr/> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009? <b>Sì, per quanto di competenza</b>  (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)</p> <hr/> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale 3/2022.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

**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 20.10.2023 viene evidenziato che nell'anno 2023, con la determinazione dirigenziale n. 1277 del 19.10.2023, è stato determinato il fondo del personale dirigenziale per l'anno 2023.

Nello stesso, le parti prendono atto, in via preliminare, del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2023 nei termini in cui è stato costituito e concordano sulla sua destinazione secondo quanto stabilito dal CCNL e dal vigente sistema di valutazione dirigenziale.

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.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

ANNO 2023	
INDENNITA' DI POSIZIONE	182.516,01
Di cui per l'incarico AD INTERIM	766,06
INDENNITA' DI RISULTATO (15% FONDO)	32.343,90
<b>totale</b>	<b>215.625,97</b>
risorse specificamente destinate a remunerare incentivi da accertamento IMU ICI di cui all'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018	14.000,00
Incentivi funzioni tecniche bandi PNRR (D.L. 13/2023 conv in Legge 41/2023)	40.000,00
<b>Totale complessivo</b>	<b>269.625,97,</b>

Al fine di garantire maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa in considerazione dei rilevanti impegni derivanti dall'attuazione dei progetti del PNRR e degli adempimenti connessi, le parti concordano di recepire il disposto dell'art. 8, comma 5 del D-L- 13/2023, convertito con Legge n. 41/2023, che consente la possibilità di erogare, relativamente ai progetti del PNRR, l'incentivo per le funzioni tecniche anche al personale di qualifica dirigenziale coinvolto nei predetti progetti, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75.

I criteri per la ripartizione degli incentivi saranno:

- quelli fissati da apposito regolamento in corso di predisposizione, in applicazione dell'articolo 45 del nuovo Codice Contratti, Dlgs n. 36/2023. I dirigenti che svolgano uno o più dei ruoli previsti nell'allegato I.10 del nuovo codice dei contratti, nell'ambito di appalti rientranti nel PNRR, saranno destinatari degli incentivi secondo le stesse regole previste per la generalità dei dipendenti.
- Per gli incentivi relativi ai progetti del PNRR/PNC, per i quali si applicano le disposizioni del D. Lgs. 50/2016, l'incentivo per le funzioni tecniche è corrisposto anche al personale di qualifica dirigenziale secondo le stesse regole previste per la generalità dei dipendenti dal Regolamento all'uopo adottato dall'Ente e secondo i criteri e le modalità ivi definiti.

### 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 peg
- 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 2023 si intende dare atto della costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dell'area dirigenziale per l'anno 2023.

Carbonia, 07/12/2023

IL DIRIGENTE DEL IV SETTORE  
(dott.ssa Maria Elisabetta Di Franco)