



## CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

### ***Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale dirigente – Anno 2020 (parte normativa ed economica)***

L'art.40, comma 3 sexies, del D. Lgs. n.165/2001, dispone che, a corredo di ogni contratto integrativo, le pubbliche amministrazioni redigono una relazione illustrativa ed una relazione tecnico-finanziaria utilizzando gli schemi appositamente predisposti e resi disponibili dal Ministero dell'Economia e delle finanze, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica. Tali relazioni vengono certificate dal Collegio dei revisori dei conti, ai sensi dell'articolo 40 bis, comma 1, che prevede il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili che incidono sulla misura e sulla corresponsione del trattamento accessorio.

In data 19.07.2012, con circolare n.25, il MEF, Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e reso noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria, evidenziando che per le seguenti fattispecie di contrattazione integrativa valgono le seguenti procedure di certificazione dell'Organo interno (Collegio dei revisori):

- ⤴ contratti integrativi normativi (c.d. articolato), che definiscono la cornice di regole generali concordate in sede integrativa e sono riferiti ad un arco temporale stabilito dal CCNL (Contratto Collettivo Decentrato Integrativo);
- ⤴ contratti integrativi economici, che compiutamente e periodicamente rendono conto della programmazione contrattata delle risorse in sede locale e sono riferiti, si indicazione del CCNL ad uno specifico anno (Contrattazione Decentrata Integrativa Annuale);
- ⤴ contratti stralcio su specifiche materie (normativi o economici), che possono essere siglati dalle delegazioni trattanti purché nel rispetto delle cornici di regole disciplinate dalla legge e dal CCNL/CCDI.

In data 30.12.2020 la Delegazione trattante ha sottoscritto il Contratto Collettivo Integrativo per il personale dirigente di questo Comune relativo alla disciplina della parte normativa e della ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2020.

Sulla base di quanto previsto e chiarito nella Circolare RGS n.25 del 19.07.2012 e seguendo gli schemi ad essa allegati sono redatte le relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria a corredo della succitata ipotesi di accordo.



## CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

### 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		30/12/2020
Periodo temporale di vigenza		01.01.2020/31.12.2020
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: Segretario Generale</li><li>• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FEDIRETS - DIREL - CSA, FP CIDA</li></ul> Firmatarie dell'accordo: segret. territ. CGIL, DIREL Puglia.
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Disciplina degli istituti contrattuali come previsti all'art. 4 CCNL 23.12.1999, come modificato dall'art. 4 CCNL 22.2.2006, nonché dall'art. 55 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali sottoscritto il 17 dicembre 2020.
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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? <b>SI</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? <b>Nessuno</b>
	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 <b>Si, con deliberazione della Comm. straord. n. 115 del 03/09/2020.</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Si, con deliberazione della Comm. straord. n. 35 del 26/02/2020, aggiornata con la deliberazione n. 175 del 30/11/2020.</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>No, perché la relazione non è stata ancora redatta.</b>
Eventuali osservazioni =====		



## CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

### 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**

Oggetto della presente relazione, è il contratto sottoscritto il 30/12/2020 tra la parte pubblica e le OOSS della dirigenza, in cui si disciplina la parte normativa della contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello di ente di cui all'art. 4 CCNL 23.12.1999 - Area II della dirigenza Regioni e autonomie locali, come modificato dall'art. 4 CCNL 22.2.2006, nonché dall'art. 55 del contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per i Dirigenti delle Regioni ed Autonomie locali sottoscritto il 17 dicembre 2020 e la ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

- con il verbale n. 38 del 28/12/2020 il Collegio dei revisori:
  - ha certificato la compatibilità degli aspetti economico-finanziari originati dal presente CCDI - area dirigenza, anno 2020 - rispetto ai vincoli:
    - ✓ contrattuali nazionali e legislativi in materia di negoziabilità dei singoli istituti disciplinati dalla contrattazione di secondo livello;
    - ✓ introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica derivanti dalla programmazione economico-finanziaria e contenuti nel bilancio di previsione 2020-2022;
    - ✓ derivanti dalla programmazione economico-finanziaria e contenuti nel bilancio di previsione 2020-2022 approvato con deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri del Consiglio comunale n. 22 del 28/07/2020;
    - ✓ derivanti dalle disponibilità di bilancio che coprono integralmente l'onere scaturente dall'atto di costituzione del fondo per la contrattazione integrativa in esame;
    - ✓ introdotti dalle vigenti norme di coordinamento della finanza pubblica con particolare riguardo alla previsione di cui all'art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017;
    - ✓ derivanti, nello specifico, dalle prescrizioni di cui all'art. 243 bis, comma 9, lett. a) del TUEL;
  - ha espresso parere favorevole in ordine alla ripartizione ed utilizzo del fondo risorse decentrate per gli esercizi 2018, 2019 e 2020 con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione delle norme di legge vigenti;
- con deliberazione n. 197 del 30/12/2020 la Commissione straordinaria, con i poteri della Giunta comunale, ha autorizzato la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo decentrato integrativo - area dirigenza - parte normativa e ripartizione del fondo per l'anno 2020;

Il contratto (parte normativa) si compone di 18 articoli, di seguito elencati:

Art. 1 - Ambito e validità del presente contratto

Art. 2 - Relazioni sindacali

Art. 3 - Servizi pubblici essenziali, diritti di sciopero e assemblea

Art. 4 - Interpretazione autentica del CCDI

Art. 5 - Prerogative e agibilità sindacali

Art. 6 - Pari opportunità e benessere organizzativo



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

Art. 7 – Comitato dei Garanti

Art. 8 - Criteri generali per i programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento

Art. 9 - Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs. 81/2008

Art. 10 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione

Art. 11 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di risultato

Art. 12 - Valutazione dei Dirigenti

Art. 13 - Conferimento di nuovo incarico in presenza di processi di riorganizzazione

Art. 14 - Conferimento di incarichi *ad interim*

Art. 15 – Incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge

Art. 16 - Verifica attuazione CCDI

Art. 17 - Disposizioni finali e disapplicazioni

Art. 18 - Norme finali

L'accordo sottoscritto contiene le norme per la regolazione del contratto di lavoro individuale dei dirigenti che il contratto nazionale specificamente demanda alla contrattazione decentrata dei singoli enti; in particolare l'individuazione dei servizi pubblici essenziali vigenti (Legge n. 146/1990 e s.m.i.) i cui titolari devono garantire la continuità delle prestazioni indispensabili, il diritto di sciopero e di assemblea (art. 3), le relazioni sindacali e le prerogative e agibilità sindacali (art. 2 e art. 5), le pari opportunità ed il benessere organizzativo (art. 6), i criteri generali per i programmi annuali e pluriennali di formazione e aggiornamento (art. 8), i criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro con riferimento al D. Lgs. 81/2008 (art. 9), per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato (artt. 10 e 11), la valutazione dei Dirigenti (art. 12), il conferimento di incarichi *ad interim* (art. 14) e le incentivazioni derivanti da specifiche disposizioni di legge (art. 15).

L'accordo individua, altresì, anche l'ambito soggettivo di applicazione del contratto costituito, dai dirigenti a tempo indeterminato e da quelli a assunti a tempo determinato nei termini previsti dal contratto nazionale.

L'accordo specifica, inoltre, che il contratto conserverà la sua efficacia fino alla stipulazione di successivi integrativi, fatte salve le parti in contrasto con la successiva normativa determinata dai contratti nazionali e dalle leggi e ferme restando le clausole relative ai tempi, alle modalità e alle procedure di verifica della sua attuazione e che gli effetti dell'accordo decorrono dal giorno successivo alla data di stipulazione definitiva del CCDI, salvo diversa prescrizione e decorrenza prevista nei disposti del contratto stesso.

Nella medesima seduta la delegazione trattante ha sottoscritto approvato, altresì, la destinazione dell'indennità di risultato il 15% dell'ammontare dell'intero fondo del salario accessorio per l'anno 2020.

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

Descrizione	Importo
Retribuzione di Posizione (compreso incarico di Vice Segretario)	198.249,55
Retribuzione di Risultato	34.985,22
Altro	
<b>Totale</b>	<b>233.234,77</b>



## CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

### **C) effetti abrogativi impliciti**

Non si determinano effetti abrogativi impliciti. L'abrogazione dei precedenti strumenti contrattuali non richiamati è esplicita, così come clausole o singole parti dei precedenti accordi decentrati non riportate nel presente CCDI e non compatibili con i contenuti dello stesso.

### **D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

L'ipotesi è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) applicandosi il sistema di valutazione delle performance approvato con deliberazione della G.C. 121 del 08/05/2015.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo.

### **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 ed un miglior livello delle relazioni tra dirigenti ed amministrazione, oltre che la promozione di adeguati livelli di efficienza e produttività per il raggiungimento degli obiettivi propri del Comune di Manfredonia, nonché dei servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione.

### **G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

30/12/2020

IL DIRIGENTE a.i.  
f.to dott.ssa Francesca BASTA