



## 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		Ipotesi 23/12/2022
Periodo temporale di vigenza		01.01.2022/31.12.2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: Segretario Generale</li><li>• Componente: Dirigente Settore IV</li><li>• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FEDIR, DIREL</li></ul> Firmatarie della preintesa: DIREL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo delle fondo per la retribuzione di posizione e di risultato secondo quanto previsto all'art. 14, comma 3 del CCI
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>NO</b>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	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 di Giunta comunale n. 172 del 11/10/2022 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi gestionali-esecutivi di performance.</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 di Giunta comunale n. 172 del 11/10/2022 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2022-2024 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi di trasparenza.</b>
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora art. 10, commi 6 ed 8 del D. Lgs. 33/2013)? <b>Si</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. La relazione dello stato di attuazione delle performance non è stata ancora redatta per mancanza della valutazione dei dirigenti da parte del NIV.</b>	
Eventuali osservazioni =====		



## CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

### ***Ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo personale dirigente – Anno 2022***

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 23.12.2022 le Delegazioni trattanti da parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2022 per il personale dirigenziale di questo Comune relativo alla parte economica.

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"

### Modulo 2

**Illustrazione dell'articolato della ipotesi di 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 dalla ipotesi di contratto integrativo**

Oggetto della presente relazione è l'ipotesi del contratto sottoscritto il 23/12/2022 tra la parte pubblica e le OOSS della dirigenza, in cui si disciplina la parte economica della contrattazione collettiva integrativa, come stabilito dal contratto sottoscritto a livello di ente il 29/12/2021, in ottemperanza agli artt. 7 e 8 del CCNL dell'area funzioni locali sottoscritto il 17/12/2022.

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

L'ipotesi di accordo prevede che le risorse del *Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'area funzioni locali*, costituito con determinazione dirigenziale n. 1434 del 30/11/2022, siano integralmente destinate a retribuzione di posizione, compreso quanto spettante per l'incarico di vicesegretario, e di risultato, secondo la seguente ripartizione:

- € 204.172,12 a titolo di retribuzione di posizione;
- € 36.030,37 a titolo di retribuzione risultato (in misura pari al 15% dell'ammontare dell'intero Fondo del salario accessorio).

#### **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 primarietà**

L'ipotesi è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e primarietà (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 de servizi resi all'utenza, incentivando l'impegno e la qualità della prestazione.

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

=====

IL DIRIGENTE  
dott.ssa Maricarmen DISTANTE

