

# Contratto collettivo decentrato integrativo del personale dirigente del Comune di Carbonia 2024-2026

## 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	Ipotesi di contratto stipulata il 30/10/2024
Periodo temporale di vigenza	Anno 2024-2026
Composizione della delegazione trattante	<p><u>Parte Pubblica:</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <u>Segretario Generale (Presidente)</u></li></ul> <p><u>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</u></p> <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> <p><u>Organizzazioni sindacali firmatarie:</u></p> <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)	Adeguamento contratto decentrato al nuovo contratto nazionale AREA dirigenti 2019-2021 parte normativa ed economica
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

	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il PEG - Piano Esecutivo di Gestione – parte finanziaria 2024/2026 è stato approvato con deliberazione della G.C. n. 33 del 27/02/2024;</p> <p>Il Piano degli Obiettivi di Performance 2023, Allegato D al PIAO 2024 – 2026 è stato approvato con G.C. n. 60 del 25/03/2024;</p> <p>Il nuovo Piano degli Obiettivi di Performance 2024, Allegato D all'aggiornamento del PIAO 2024 - 2026,</p> <p>ALLEGATO A) PIAO 2024-2026 - sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" - PIANO DEI RISCHI</p> <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> <p>La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale 6/2024 trasmesso con nota prot. 36320 del 18.06.2024</p>
Eventuali osservazioni		

### **Modulo 1 – Scheda 1.2 Illustrazione dell'articolato di cui all'ipotesi di contratto collettivodecentrato 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)

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo prevede, nel suo articolato, una serie di nuove disposizioni, ulteriori rispetto a quelle presenti nel precedente contratto, finalizzate ad adeguare quest'ultimo alle previsioni innovative contenute nel contratto nazionale AREA Dirigenti, sottoscritto lo scorso 22 luglio.

Nello specifico, l'intesa prevede il riordino della disciplina del periodo di prova (art. 3), del lavoro agile (art. 4) del contratto individuale di lavoro agile, (art. 5), patrocinio legale (art. 6), coperture assicurative (art. 7), formazione e aggiornamento Dirigenti (art. 8), ripartizione fondo (art. 12), differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato (art. 13), incarichi ad interim (art. 14), incentivazione di specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge (art. 16).

Le innovazioni più significative, anche dal punto di vista della ripartizione del fondo per il pagamento del trattamento accessorio, riguardano senza dubbio l'istituto della "differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato, disciplinata in attuazione di quanto previsto dall'art. 23 del CCNL FF.LL. AREA DIRIGENTI. Ai sensi dell'art. 23, *“La retribuzione di risultato è attribuita sulla base dei diversi livelli di valutazione della performance conseguiti dai dirigenti, dai dirigenti amministrativi tecnici e professionali e dai segretari comunali e provinciali, fermo restando che la sua erogazione può avvenire, nel rispetto delle vigenti previsioni di legge in materia, solo a seguito del conseguimento di una valutazione positiva. 2. Nell'ambito di quanto previsto al comma 1, ai dirigenti e ai dirigenti amministrativi tecnici e professionali che conseguano le valutazioni più elevate, in base al sistema di valutazione adottato dall'amministrazione, è attribuita una retribuzione di risultato con importo più elevato di almeno il 25%, negli enti con un numero di dirigenti non superiore a 10 unità in servizio, di almeno il 30%, negli enti con un numero di dirigenti superiore alle 10 unità in servizio, rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Le amministrazioni che abbiano dato attuazione alla disciplina di cui al comma 5 possono definire un minor valore percentuale, comunque non inferiore al 20%. 3. La misura percentuale di cui al comma 2 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48 (Contrattazione integrativa: materie), comma 1, lett. b). 4. Nelle medesime sedi di contrattazione integrativa di cui al comma 3 è altresì definita una limitata quota massima di dirigenti valutati a cui viene attribuito il valore di retribuzione di risultato definito ai sensi del comma 3. 5. In sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 35, comma 1, lett. b) e di cui all'art. 48, comma 1, lett. b) (Contrattazione integrativa: materie), è possibile correlare l'effettiva erogazione di una quota delle risorse destinate a retribuzione di risultato - anche aggiuntiva rispetto alle risorse precedentemente destinate - al raggiungimento di uno o più obiettivi d'impatto rilevanti ed oggettivamente misurabili, anche trasversali a più unità organizzative o riferiti all'azione dell'ente nel suo complesso, direttamente collegati a benefici concreti e verificabili per la collettività o per l'utenza, anche in correlazione con l'attuazione di misure pianificate nel PNRR. 6. Per le Camere di Commercio - fermi i principi generali dell'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato e del progressivo incremento delle stesse nel rispetto dei limiti di legge - gli obiettivi di cui al comma 5 possono essere individuati e misurati anche sulla base di indirizzi nazionali per tutto il sistema camerale. 7. Le disposizioni di cui ai commi 2, 3 e 4 non si applicano ai dirigenti se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5. In ogni caso deve essere garantita l'attribuzione selettiva delle risorse destinate a retribuzione di risultato. 8. Il presente articolo disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL 17.12.2020”*.

L'art. 13, comma 2, dell'Ipotesi oggetto della presente Relazione, prevede, nell'esercizio della facoltà riconosciuta in sede di contrattazione, di attribuire, ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate, una maggiorazione sulla retribuzione di risultato pari al 25% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. Il numero massimo di Dirigenti che possono concorrere alla maggiorazione è pari a 2. Nel medesimo articolo è stato previsto il criterio di applicazione della maggiorazione in caso di ex aequo.

Ancora, con riferimento agli istituti che incidono sulla retribuzione di risultato e sulla ripartizione del fondo, l'art. 14 dell'ipotesi reca la disciplina dei cc.dd. incarichi ad interim, e prevede la corresponsione, a titolo di retribuzione di risultato, di un importo pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. In sede di contrattazione si è voluto valorizzare la posizione del Dirigente incaricato della sostituzione di altro Dirigente temporaneamente assente, riconoscendo e valorizzando la responsabilità della gestione di servizi ulteriori rispetto a quelli assegnati con incarico ordinario, nel solco di quanto previsto dal CCNL medesimo, orientata alla valorizzazione della professionalità di Dirigenti incaricati dello svolgimento di funzioni ulteriori rispetto a quelle in relazione alle quali è stata pesata la relativa posizione.

Tra gli istituti innovativi introdotti dal CCNL e recepiti dall'ipotesi di contratto decentrato si annovera il lavoro agile, oggi pacificamente esteso anche ai Dirigenti, come desumibile dall'art.18, ultimo comma, della legge 22 maggio 2017, n. 81, ai sensi del quale l'istituto del lavoro agile si applica a tutti i rapporti di lavoro all'interno delle Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 2, comma 2, del D.lgs. 165/2001, senza distinzioni di categoria o inquadramento giuridico.

Sul solco della normativa nazionale e della contrattazione di pari livello, la delegazione di parte pubblica, in accordo con le organizzazioni sindacali, ha inteso disciplinare l'istituto del lavoro agile per i Dirigenti, allo scopo di incrementare la competitività e la conciliazione dei tempi di vita e lavoro anche di questa categoria di lavoratori.

Diversamente da quanto avvenuto per il contratto decentrato stipulato il 30.10 u.s. per i dipendenti, non può trovare qui riconoscimento l'istituto del lavoro da remoto, non applicabile ai Dirigenti, lavoratori rispetto ai quali la relativa disciplina non può trovare applicazione, essendo tenuti a garantire la presenza effettiva in servizio ma non anche a rispettare un determinato orario di lavoro.

L'art. 7, in attuazione dell'art. 25 del contratto nazionale, prevede l'attivazione di apposite polizze assicurative per i dirigenti e del Segretario, autorizzato a servirsi in occasione di trasferte o per adempimenti di servizio fuori dalla sede di servizio, del proprio mezzo di trasporto, limitatamente al tempo strettamente necessario per l'esecuzione delle prestazioni di servizio

Le polizze di cui al comma 1 sono rivolte alla copertura dei rischi, non compresi nell'assicurazione obbligatoria di terzi, di danneggiamento al mezzo di trasporto di proprietà del dipendente e ai beni trasportati, nonché di lesioni o decesso del dipendente medesimo e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto di proprietà dell'amministrazione sono in ogni caso integrate con la copertura, nei limiti e con le modalità di cui ai commi 1 e 2, dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto.

#### A) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo:

Nell'ipotesi di contratto del 30.10.2024 viene evidenziato che nell'anno 2024, con la determinazione dirigenziale n. 1048 del 6.10.2024, è stato determinato il fondo del personale dirigenziale per l'anno 2024.

Nello stesso, le parti prendono atto, in via preliminare, del fondo delle risorse decentrate per l'anno 2024 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 2024	
INDENNITA' DI POSIZIONE	<b>188.961,95</b>
Di cui per l'incarico AD INTERIM	0,00
INDENNITA' DI RISULTATO (15% FONDO)	<b>33.346,22</b>
<b>totale</b>	<b>222.308,17</b>
risorse specificamente destinate a remunerare incentivi da accertamento IMU ICI di cui all'art. 1 comma 1091 della L. 145/2018	10.000,00

Incentivi funzioni tecniche bandi PNRR (D.L. 13/2023 conv in Legge 41/2023)	<b>40.000,00</b>
<b>Totale complessivo</b>	<b>272.308,17</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 hanno concordato già nel precedente contratto integrativo 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 nel disciplinare per la ripartizione degli incentivi, la cui sottoscrizione è stata autorizzata con D.G.C. n. 136 del 04.07.2024 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

•

#### 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.

Carbonia, 19.11.2024

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