



# Città di Segrate

## DIREZIONE SERVIZI DI STAFF Sezione Risorse Umane

### **IPOSTESI DI ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO PER IL PERSONALE DI QUALIFICA DIRIGENZIALE DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI**

#### **RELAZIONE ILLUSTRATIVA**

**(art. 40-bis – comma 3-sexies D. Lgs. 165/2001)**

La presente relazione viene redatta ai sensi dell'art. 40-bis, comma 3-sexies, del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n. 150/2009, nonché del comma 4 del medesimo articolo 40-bis. Il presente schema è stato redatto inoltre in conformità a quanto stabilito dalla Ragioneria Generale dello Stato con Circolare n° 25 del 19/07/2012.

#### **Modulo 1**

#### **Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	Pre-intesa accordo decentrato integrativo sottoscritta il 9 settembre 2021.
Periodo temporale di vigenza	Parte giuridica: dal 1/1/2021 al 31/12/2023. Parte economica: dal 1.1.2021 al 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica: Patrizia Bellagamba, Segretario Generale  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: C.G.I.L.F.P. - C.I.S.L. F.P.S. - U.I.L. F.P.L. – FEDIRETS DIREL - FP CIDA – CSA REGIONI E AA.LL.  Organizzazioni sindacali firmatarie: C.G.I.L. FP
Soggetti destinatari	Personale dirigente con contratto a tempo determinato e indeterminato in servizio presso il Comune di Segrate
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Risorse destinate al trattamento della retribuzione della posizione e di risultato - parte economica anno 2021 – materie demandate dal CCNL alla contrattazione decentrata.
Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno (Collegio dei revisori dei conti) sia in ordine alla Relazione Tecnico-finanziaria che alla presente Relazione Illustrativa.

Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 per il triennio 2021/2023 é stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 65 del 20/5/2021 comprensivo dell'aggiornamento del piano delle azioni positive (PAP 2019/2021).
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2022/2023 e il collegato Programma per la Trasparenza e integrità sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 28 del 11/3/2021.
		L'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D. Lgs. 150/2009 è stato assolto. I dati sono disponibili in modo permanente sul sito web istituzionale dell'Ente.
		La relazione sulla performance di cui all'art. 10 del Dlgs. n. 150/2009 è stata approvata con delibera della giunta comunale n. 111 del 16/09/2021
Eventuali osservazioni: -----		

## **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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.**

L'ipotesi di contratto decentrato integrativo del 9/9/2021 per il personale di qualifica dirigenziale del Comune di Segrate è stata sottoscritta nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 40 del D. Lgs.165/2001 e disciplina sia la parte giuridica che economica degli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020.

Il contratto integrativo dispone, in particolare, in merito alle seguenti materie:

**a)** L'erogazione dei buoni pasto nei soli casi di durata dell'orario giornaliero di almeno 7 ore, con pausa e rientro pomeridiano, documentate da timbratura in ingresso e uscita;

**b)** I criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che comportino la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al Dirigente sia conferito un nuovo incarico, tra quelli previsti dalla struttura organizzativa, con retribuzione di posizione di importo inferiore a quella attribuita al precedente incarico;

**c)** Il criterio di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione in misura dell'85% e quota destinata a retribuzione di risultato convenuta nella misura del 15%;

**d)** I criteri per la determinazione della retribuzione di risultato in coerenza con il sistema di misurazione e valutazione delle performance applicato nell'Ente, di cui alla Delibera di Giunta Comunale n. 56 del 12.04.2018 e successive modificazioni ed integrazioni;

**e)** la retribuzione di risultato, soggetta a valutazione annuale e proporzionale al periodo di sostituzione, determinata nel 30% del valore economico della posizione dirigenziale sostituita;

**f)** i criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020;

**g)** l'esonero dallo sciopero nei servizi minimi essenziali;

**h)** l'obiettivo minimo dell'1% del monte salari della dirigenza dell'anno 2020 da destinare annualmente ai programmi di aggiornamento e di formazione del personale dirigenziale.

## **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte dell'ipotesi di contrattazione integrativa delle risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato.**

Le risorse destinate alla remunerazione della retribuzione di posizione e di risultato sottoposte a certificazione a norma dell'art. 57 del CCNL 17.12.2020 sono quantificate per l'anno 2021 in **€ 143.291,86=**, così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

### Risorse stabili:

- Retribuzione di posizione anno 2021 (art. 57, comma 3) **€ 120.948,08**
- Retribuzione di risultato anno 2021 (art. 57, comma 3) **€ 21.343,78**

### Risorse variabili:

Viene inoltre compresa la quota di **€ 1.000,00** per l'applicazione dell'art. 43 della legge 449/1997, finanziata con risorse esterne derivanti da enti terzi.

Di seguito la costituzione del fondo – anno 2021:

<b>DESCRIZIONE</b>	<b>IMPORTO</b>
<b>Risorse stabili</b>	
Art. 57 comma 2, lettera a): unico importo risorse certe e stabili certificate fino al 2020	€ 136.619,77
Art. 56: incremento 1,53% monte salari dirigenza anno 2015 (€ 370.725,00)	€ 5.672,09

<b>Risorse variabili</b>	
Art. 57, comma 2, lettera b) risorse previste da disposizioni di legge, comprese risorse esterne ex art. 43 L. 449/1997	€ 1.000,00
<b>Totale risorse anno 2021</b>	<b>€ 143.291,86</b>

**C) Gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa.**

Il contratto decentrato non produce effetti abrogativi impliciti, rimanendo integralmente confermate le precedenti previsioni contrattuali non oggetto di abrogazione espressa.

**D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.**

La coerenza è garantita mediante la determinazione dei valori della retribuzione di risultato direttamente associabili ad ogni fascia di valutazione prevista dal sistema di valutazione approvato con delibera della giunta comunale n. 56/2018 ed attualmente in vigore nell'ente.

**E) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano delle Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.**

Il risultato atteso dalla sottoscrizione del CCDI è, in primo luogo, l'incremento della produttività generale del lavoro e l'agevolazione del raggiungimento degli obiettivi dell'ente mediante stretto raccordo funzionale fra retribuzione di risultato e performance organizzativa. Inoltre, il CCDI si prefigge l'equilibrata distribuzione tra componente di posizione e componente di risultato della retribuzione dirigenziale, l'incremento della formazione del personale dirigenziale mediante lo stanziamento di risorse finanziarie adeguate ed infine l'adeguata ed equilibrata remunerazione delle gestioni dirigenziali ad interim, particolarmente importante, dato il limitato numero di dirigenti in servizio.

Segrate, data della firma digitale

*IL SEGRETARIO GENERALE*

*Dott.ssa Patrizia Bellagamba*

*Documento informatico sottoscritto con firma digitale*

*(art. 20 - comma 3 - e art. 24 D. Lgs. n. 82/2005)*