



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 16/03/2023
Periodo temporale di vigenza	Parte economica: dal 1.1.2023 al 31.12.2023
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 C.I.S.L. F.P.S - U.I.L. F.P.L.
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 2023 – 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 PIAO – sezione performance previsto dall'art. 10 del D. Lgs. 150/2009 per il triennio 2023/2025 é stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 44 del 30/03/2023
		Il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2023/2024/2025 e il collegato Programma per la Trasparenza e integrità sono stati approvati con deliberazione della Giunta Comunale n. 15 del 2/02/2023.
		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 in corso di approvazione.
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 integrativo dell'anno 2023 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 la parte economica degli istituti previsti dal contratto nazionale di lavoro della Dirigenza per il comparto delle Funzioni Locali sottoscritto in data 17/12/2020.

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 2023 in € 145.791,86=, così suddivise tra risorse stabili e risorse variabili:

Risorse stabili:

- Retribuzione di posizione anno 2023 (art. 57, comma 3) € 117.355,30
- Retribuzione di risultato anno 2023 (art. 57, comma 3) € 24.936,56

Risorse variabili:

Viene inoltre compresa la quota di € 3.500,00 oltre oneri 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 2023:

DESCRIZIONE	IMPORTO
Risorse stabili	
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
Risorse variabili	
Art. 57, comma 2, lettera b) risorse previste da disposizioni di legge, comprese risorse esterne ex art. 43 L. 449/1997	€ 3.500,00
Totale risorse anno 2023	€ 145.791,86

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 CCI è il raggiungimento degli obiettivi dell'ente mediante stretto raccordo funzionale fra retribuzione di risultato e performance

organizzativa. Inoltre, il CCI si prefigge l'equilibrata distribuzione tra componente di posizione e componente di risultato della retribuzione dirigenziale.

Segrate, 30/03/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

Patrizia Bellagamba