



## CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO “GESTIONE RISORSE UMANE”

### ***Ipotesi di contratto collettivo integrativo (CCI) del personale dirigente – Anno 2024***

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 18.12.2024 le Delegazioni trattanti da parte pubblica e sindacale hanno sottoscritto l'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per l'anno 2024 per il personale dirigenziale di questo Comune.

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.

#### **Relazione illustrativa**



# CITTÀ DI MANFREDONIA

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO "GESTIONE RISORSE UMANE"

## 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 18/12/2024
Periodo temporale di vigenza		01.01.2024/31.12.2024
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): <ul style="list-style-type: none"><li>• Presidente: Segretario Generale</li><li>• Componente: Dirigente Settore I</li><li>• Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): CGIL FP, CISL FPS, UIL FPL, FEREDITS</li></ul> Firmatarie della preintesa: FP CISL, FP CGIL e 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 2021-2023 e l'integrazione dell'articolo 16 del CCI 2021-2023 con disposizioni in materia di differenziazione della retribuzione di risultato.
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 del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n. 37 del 15/04/2024 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO), al cui interno sono indicati, in un'apposita sezione, gli obiettivi 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 del Commissario straordinario, con i poteri della giunta comunale, n. 37 del 15/04/2024 è stato approvato il piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (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>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. 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"

### 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 18/12/2024 tra la delegazione trattante di parte pubblica e le OOSS della dirigenza, in cui si disciplina la parte economica della contrattazione collettiva integrativa, come stabilito dal CCI 2021-2023 firmato il 29/12/2021 (art. 14 c.3), e in ottemperanza agli artt. 7 e 8 del CCNL dell'area funzioni locali sottoscritto il 16/7/2024.

#### **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. 2110 del 04/12/2024, siano integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, secondo la seguente ripartizione:

- ✓ € 210.161,06 (di cui € 165.066,86 a titolo di retribuzione di posizione, già corrisposta ed € 45.094,20 derivanti dalle risorse finalizzate a retribuzione di posizione che nel 2024 non è stato possibile utilizzare integralmente, destinandole, pertanto, all'incremento della retribuzione di risultato del corrente anno;
- ✓ € 37.087,25 a titolo di retribuzione risultato (in misura pari al 15% dell'ammontare dell'intero Fondo del salario accessorio);
- ✓ € 1.612,47 già erogati a titoli di arretrati 2020.

Sintesi:

165 066,86 €	Retr. posizione pagata	Retribuzione di posizione
45 094,20 €	Retr. posizione posti non coperti	Retribuzione di risultato
37 087,25 €	quota risultato obbligatoria (15%)	Retribuzione di risultato
1 612,47 €	incremento CCNL 16/7/2024 <u>non disponibile utilizzato per arretrati anno 2020</u>	Non disponibile
<b>248 860,78 €</b>		

#### **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**



## CITTÀ DI MANFREDONIA

### IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO “GESTIONE RISORSE UMANE”

Nell'ipotesi di CCI le Parti hanno inteso integrare l'art. 16 del CCI normativo 2021 -2023 firmato il 29/12/2021 per adeguarlo alle previsioni in materia di meritocrazia e primalità (Titolo III del D.Lgs. n.150/2009, e art. 30 del contratto nazionale CCNL Funzioni locali del 17/12/2020)

In particolare le disposizioni del CCNL richiamato prevedono l'obbligo di applicare un sistema di differenziazione della retribuzione di risultato che consenta ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate di ottenere un maggiore premio di risultato da definirsi a livello di CCI.

Nello specifico quindi, non essendo disciplinato nulla nell'art. 16 del CCI 2021-2023, è stato necessario integrarlo stabilendo che ai dirigenti che si collocano nella fascia massima di punteggio secondo il sistema di valutazione della performance vigente (approvato con deliberazione della G.C. 121 del 08/05/2015) punteggio tra 95 e 100, è attribuita una retribuzione di risultato incrementata del 25% rispetto al valore medio pro capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato; inoltre tale premialità non può essere attribuita ad un numero di dirigenti superiore al 40% dei valutati.

Con tale integrazione quindi si dà seguito all'obbligo contrattuale previsto dall'art. 30 richiamato.

#### **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**

La destinazione del fondo disponibile alla retribuzione di risultato da liquidarsi secondo la disciplina prevista nel CCI normativo 2021 2023 ultrattivo per espressa disposizione contrattuale nazionale, persegue l'obiettivo di valorizzare il merito espresso con la valutazione da parte del NIV e di valorizzare i dirigenti meglio valutati (art. 16) e i dirigenti titolari di interim (art. 18).

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

=====

Il dirigente Settore I

Tommaso Gioieni

Il Presidente della delazione di parte datoriale  
Segretario generale  
Giacomo Scalzulli