



| | | |
|-------------------------|--|--|
| Comune di Rimini | Dipartimento Risorse Ufficio Sistemi Incentivanti | Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963 www.comune.rimini.it e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it c.f.-p.iva 00304260409 |
|-------------------------|--|--|

Rimini, 22 febbraio 2023

Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova

“ Responsabile
U.O. Programmazione, bilancio e fiscale
Dott.ssa Francesca Angelini

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ), ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 16/11/2022.

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 comma 7 del CCNL 16 novembre 2022 e dall'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ), sottoscritta in data 21 febbraio 2023 ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 16/11/2022.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ), sottoscritta in data 21 febbraio 2023 ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 16/11/2022. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Alla luce dei documenti qui allegati si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 – comma 7 – del CCNL 16 novembre 2022 e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti della relazione illustrativa e della relazione tecnico-finanziaria ritenute non pertinenti.

Cordiali saluti.

Per il Capo dipartimento Risorse

dott. Alessandro Bellini

Il Segretario Generale

Dott.ssa Diodorina VALERINO

giusto provvedimento del Sindaco

in data 19 dicembre 2022, prot. 427694

(documento firmato digitalmente)

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

| | | |
|--|---|--|
| Data di sottoscrizione | 21 febbraio 2023 | |
| Periodo temporale di vigenza | Dall'anno 2023 e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia | |
| Composizione della delegazione trattante | <p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi scolastici</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Locale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL <p>L'organizzazione sindacale CSA non ha firmato l'accordo in quanto assente all'incontro.</p> | |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente del Comune di Rimini titolare di incarico di elevata qualificazione | |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | Definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. v) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 | |
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori) |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva |

| | | |
|--|---|--|
| | <p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p> | <p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022).</p> <p>Il D.L. n. 80/2021 all'art. 6 ha previsto per le PA l'adozione di un piano integrato di programmazione denominato 'Piano integrato di attività e organizzazione' che armonizza una pluralità di contenuti e documenti programmatori previsti dalla normativa vigente, fra cui, come previsto all'art. 6, comma 2 lett a), gli obiettivi programmatici e strategici della performance.</p> <p>Successivamente il DPR 24 giugno 2022, n. 81 all'art. 1, comma 1 lett. c) ha abrogato il Piano della performance (art. 10, commi 1 lett. a) e 1-ter del D. Lgs. n.150/2009) ed il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 3, comma 1, lett. b) ha stabilito che i contenuti in tema di programmazione di obiettivi e indicatori di performance, efficienza ed efficacia previsti dal Capo II del D. Lgs. n. 150/2009 confluissero in apposita sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione denominata Performance.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale in data 31 gennaio 2023 n. 31 è stato Approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025 contenente la Sottosezione 2.2 Performance.</p> <p>https://www.comune.rimini.it/amministrazione-trasparente/atti-general/piano-integrato-di-attivita-e-organizzazione-piao/piao-2023-2025</p> |
|--|---|--|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D. Lgs. n.150/2009 con Deliberazione di Giunta comunale del 02/10/2012, n. 265.</p> <p>L'art. 53, comma1 lett. i) del D. Lgs. n. 33/2013 ha abrogato l'art. 11, comma 2 del D. Lgs. n. 150/2009 e l'art. 10 commi 1, 2 e 7 del citato del D. Lgs. n. 33/2013 hanno disposto che il Piano triennale per la trasparenza e l'integrità divenisse una sezione del Piano di prevenzione della corruzione.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018.</p> <p>L'art. 10, comma 1 del D. Lgs. n. 97/2016 ha novellato l'art. 10 del D. Lgs. n. 33/2013 coordinando le norme in materia di trasparenza con il Piano triennale per la prevenzione della corruzione che dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano triennale per la prevenzione della corruzione e per la trasparenza.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.</p> <p>Il D.L. n. 80/2021 all'art. 6 ha previsto per le PA l'adozione di un piano integrato di programmazione denominato 'Piano integrato di attività e organizzazione' che armonizza una pluralità di documenti programmatori previsti dalla normativa vigente, fra cui, come previsto all'art. 6, comma 2 lett d) il Piano di prevenzione della corruzione.</p> <p>Successivamente il DPR 24 giugno 2022, n. 81 all'art. 1, comma 1 lett. d) ha abrogato il Piano per la prevenzione della corruzione (art. 1, commi 5 lett. a) e 60 lett. a) della Legge 6 novembre 2012, n. 190) ed il D.M. 30 giugno 2022, n. 132 all'art. 3, comma 1, lett. d) ha stabilito che i contenuti in tema di prevenzione della corruzione e trasparenza confluissero in apposita sottosezione del Piano integrato di attività e organizzazione denominata Rischi corruttivi e trasparenza.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale in data 31 gennaio 2023 n. 31 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2023/2025 contenente la Sottosezione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza.</p> <p>https://www.comune.rimini.it/amministrazione-trasparente/altri-contenuti/prevenzione-corrruzione/piano-triennale-prevenzione-corrruzione/piao-sottosezione-rischi-corruttivi-trasparenza</p> |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. n.150/2009?</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. n. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. n. 150/2009. L'adempimento in questione è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. n. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. n. 97/2016. Le attuali previsioni vanno inoltre armonizzate con i già citati accadimenti normativi che hanno portato all'abrogazione del Piano della performance.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.</p> <p>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonché è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. n. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle innovazioni normative ed alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. In particolare vengono pubblicate e tempestivamente aggiornate le seguenti informazioni, previste dal citato comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. n. 33/2013:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) 1) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, ora Sottosezione Rischi corruttivi e trasparenza del PIAO; 3) Piano della Performance, ora Sottosezione Performance del PIAO e relativa Relazione sulla Performance; 4) Nominativi e curricula dei componenti dell'Organismo di valutazione. <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2021 in data 18/07/2022, con atto acquisito al protocollo in pari data al n. 242380.</p> |
| <p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. n. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato oggetto di successive modifiche tra cui l'ultima con deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 23/08/2022.</p> | | |

II.2 - 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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- 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.**

Il contratto integrativo in oggetto definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. v) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali del 16 novembre 2022.

L'articolo 17 comma 4 del CCNL 16 novembre 2022 prevede che gli enti definiscano i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni di elevata qualificazione, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di elevata qualificazione previste dal proprio ordinamento.

A tal fine il presente contratto integrativo stabilisce che le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione vengono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato secondo quanto disposto dall'art. 17, comma 4 del CCNL 16 novembre 2022. Ne consegue che alla retribuzione di risultato verrà destinato il 15% delle risorse di cui all'articolo 67 comma 1 del CCNL 21 maggio 2018 destinate alle posizioni organizzative (che dal 1° aprile 2023 per effetto dall'art. 13 del nuovo CCNL sono automaticamente ricondotte alla nuova tipologia di incarichi di EQ) comprensive delle integrazioni previste dal CCNL 16 novembre 2022 e dalla normativa in materia, in pedissequa applicazione della disposizione del CCNL.

La misura fissata per il finanziamento della retribuzione di posizione dal CCDI in oggetto può essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato, in sede di ripartizione del fondo del salario accessorio del personale dipendente. In assenza di determinazioni delle parti negoziali in tal senso si intende confermata la quota dell'85%. Viene altresì specificato che in assenza di un provvedimento in tal senso si intende confermata la quota prevista nel CCDI avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione (EQ).

Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 17 comma 6 del CCNL 16 novembre 2022. L'eventuale incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato in applicazione di quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL sarà oggetto di accordo in sede di contrattazione decentrata integrativa.

In ossequio al parere Aran CFL 123 le parti negoziali hanno stabilito che le eventuali risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione non utilizzate nel corso di ciascun anno incrementano, per quello stesso anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il medesimo personale.

Il CCDI oggetto della presente relazione definisce altresì i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente, nonché il meccanismo

di quantificazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di incarico di elevata qualificazione in relazione alla valutazione della prestazione individuale attribuita.

Tale sistema prevede l'erogazione della retribuzione di risultato a fronte di valutazioni positive in base al vigente regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di elevata qualificazione ed è definito nell'ottica di valorizzare il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. n. 165/2001).

Nel contratto integrativo viene inoltre illustrata la disciplina degli incarichi ad interim ai sensi dell'articolo 17 comma 5 del CCNL 16 novembre 2022 prevedendo che, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di elevata qualificazione il quale, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto ad interim la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 16 comma 2 lettera a) del medesimo CCNL, sia corrisposta in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione di elevata qualificazione oggetto dell'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale sarà effettuata dal dirigente nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi al medesimo incarico. Solo con valutazioni sull'incarico aggiuntivo pari o superiori al 51% del punteggio massimo attribuibile sarà possibile liquidare l'ulteriore importo della retribuzione di risultato di cui all'art. 17 c. 5 del precitato CCNL. In caso di valutazioni inferiori al 51% o nel caso in cui il titolare di EQ abbia riportato nell'anno di riferimento una sanzione disciplinare superiore al richiamo verbale, non verrà liquidata tale quota. Ovviamente la retribuzione di risultato aggiuntiva sull'incarico ad interim è proporzionata alla durata della reggenza.

Inoltre viene specificato che costituisce requisito minimo per l'accesso al sistema valutativo e premiante una presenza effettiva in servizio di almeno 600 ore, riferita al periodo di svolgimento dell'incarico di elevata qualificazione. Qualora l'incarico sia stato affidato o cessato in corso d'anno tale monte ore viene rideterminato in misura direttamente proporzionale alla durata dell'incarico stesso, ferma restando la presenza in servizio (quale titolare di incarico di EQ) per almeno due mesi nell'anno solare.

Infine il CCDI precisa che, in caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato è ridotta in base alle modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarico di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 16/11/2022 rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;

Il fondo di cui all'articolo 17 comma 6 del CCNL 16 novembre 2022, così come disposto dall'art. 67 comma 1 del CCNL 21/5/2018, viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità dell'anno 2017 (trattasi di consolidamento delle risorse). Annualmente, l'eventuale l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL 16/11/2022.

Il presente contratto integrativo stabilisce che le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di elevata qualificazione sono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato ai sensi dell'articolo 17 comma 4 del CCNL 16 novembre 2022.

In sede di contrattazione decentrata integrativa annuale di destinazione delle risorse decentrate del personale dipendente, la predetta misura fissata dal CCDI delle EQ potrà essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. In assenza di determinazioni delle parti negoziali in tal senso si intende confermata la quota qui prevista.

In ossequio al parere Aran CFL 123 le parti stabiliscono che le eventuali risorse destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale titolare di incarico di elevata qualificazione non utilizzate nel corso di ciascun anno incrementano, per quello stesso anno, le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato per il medesimo personale.

- 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 integrativo in oggetto è stipulato in ossequio al disposto dell'art. 7 comma 4, lettera v), del CCNL 16/11/2022 e pertanto costituisce prima applicazione delle nuove disposizioni contrattuali di livello nazionale. Le disposizioni in esso contenute, fatte salve le clausole richiamate dal presente contratto stesso, sostituiscono quanto già precedentemente disciplinato in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

- 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;**

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni legislative e contrattuali in materia di merito e premialità ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché con gli approdi in materia della giurisprudenza contabile.

- e) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);**

Il contratto integrativo in oggetto non incide sulle materie di cui alla presente lettera (progressioni economiche) pertanto tale sezione costituisce parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

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

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare e incentivare il personale titolare di incarichi di elevata qualificazione (EQ) orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il raggiungimento degli obiettivi sempre più

sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi nonché agli obiettivi del PNRR.

- d) **altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", non genera costi aggiuntivi, definendo criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di incarichi di elevata qualificazione (EQ).

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Conclusioni

Si informa che la procedura di contrattazione in oggetto si è svolta nell'ambito degli incontri avvenuti in data 9 febbraio 2023 e in data 21 febbraio 2023, e che, contestualmente all'approvazione dell'ipotesi di CCDI oggetto della presente relazione, si è anche concluso il confronto sui regolamenti recanti metodologie riguardanti la graduazione delle posizioni e la valutazione dei risultati dei titolari di incarichi di elevata qualificazione, così come indicato dalle nuove disposizioni introdotte dal CCNL 16/11/2022.

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 comma 7 del CCNL 16/11/2022 e all'art. 40-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di elevata qualificazione ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 16/11/2022.

Cordiali saluti.

Per il Capo dipartimento Risorse

dott. Alessandro Bellini

Il Segretario Generale

Dott.ssa Diodorina VALERINO

giusto provvedimento del Sindaco

in data 19 dicembre 2022, prot. 427694