



OGGETTO: Contrattazione collettiva decentrata integrativa del personale dirigente relativa alla parte normativa e all'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022 e provvisoria 2023. Relazione illustrativa e tecnico finanziaria di cui alla circolare n. 25/2012 della RGS

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

Data di sottoscrizione		Preintesa 23 marzo 2023 Contratto _____
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022 e successivi
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente Direttore generale Componenti: Segretario generale e Dirigente settore Servizi al personale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, DIRER, FEDIR Sanità, UNSCP Firmatarie della preintesa: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, FEDIR Sanità, DIREL Firmatarie del contratto: _____
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Riparto fondo retribuzione posizione e risultato 2022 (art. 45, comma 1, lett. a, CCNL 17.12.2020); b) Criteri per la determinazione retribuzione risultato (art. 45, comma 1, lett. b, CCNL 17.12.2020); c) Differenziazione della retribuzione di risultato (art. 30 CCNL 17.12.2020) d) Disciplina degli incarichi ad interim (art. 45, comma 1, lett. c, CCNL 17.12.2020)
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 alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di revisione in fase di costituzione del fondo della retribuzione di posizione e di risultato 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? Il piano della performance è stato approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 20 del 23 febbraio 2022. Il piano è poi confluito nel PIAO approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 135 del 7 dicembre 2022
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? Il piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Unione n. 70 del 29 giugno 2022 Il piano è poi confluito nel PIAO approvato con deliberazione di Giunta Unione n. 135 del 7 dicembre 2022
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza. con riferimento alle attuali disposizioni del d.lgs. 33/2013

¹ La Ragioneria Generale dello Stato dovrà aggiornare i riferimenti alle nuove disposizioni del d.lgs. 33/2013.



		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del d.lgs. 150/2009. E' stato adottato uno strumento analogo in base alle proprie autonome potestà regolamentari, validato dal Collegio di valutazione</p>
<p>Eventuali osservazioni =====</p>		

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

- § 1. Viene identificato l'ambito di applicazione (dirigenti a tempo indeterminato e tempo determinato) e i termini di validità del contratto.
- § 2. Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione sia per l'anno 2022 che in via provvisoria per l'anno 2023.
- §3. L'articolo riepiloga le modalità di attribuzione della retribuzione di posizione e conferma la destinazione di almeno il 15% alla retribuzione di risultato oltre a quanto previsto per specifiche norme di legge;
- §4. Viene determinato il valore massimo della retribuzione di risultato nel 30% della retribuzione di posizione, oltre a quanto previsto per gli incarichi ad interim per gli eventuali compensi fissati da norme di legge; Viene anche regolata la percentuale di differenziazione della retribuzione di risultato in attuazione dell'articolo 30, comma 2, lettera a), del CCNL 17 dicembre 2020;
- §5. L'articolo disciplina gli incarichi ad interim, in particolare quantifica nel 30% della retribuzione di posizione il massimo risultato attribuibile per l'interim e stabilisce che l'interim sia valutabile solo se l'incarico è di almeno trenta giorni.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base dei criteri di cui al paragrafo §3 le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

Descrizione		Importo 2022	Importo 2023
Retribuzione di posizione (incarichi attribuiti)		196.000,00	196.000,00
Retribuzione di risultato e incarichi ad interim	Risorse retribuzione di risultato e incarichi da interim	75.534,69	76.784,69
	Incentivi IMU-TARI	3.751,00	0,00
Totale		275.285,69	272.784,69

Resta inteso che ove nel corso del 2023 fosse coperte una o più posizioni dirigenziali vacanti, ci sarebbe l'adeguamento automatico delle destinazioni di cui sopra.

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 previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Regolamento Sistema di Monitoraggio, Misurazione e Valutazione delle

Prestazioni, approvato dalla Giunta dell'Unione con deliberazione n. 33 del 16 aprile 2014 e viene data attuazione alla disposizione dell'articolo 30, comma 2, lettera a), del CCNL 17 dicembre 2020 sulla differenziazione della retribuzione di risultato.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Non pertinente

F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

I risultati attesi dall'applicazione della presente contrattazione sono essenzialmente:

- orientare con maggior forza l'azione dei dirigenti verso la cultura dei risultati per una maggiore efficienza dell'azione amministrativa di questo Ente;
- il mantenimento/miglioramento dei livelli qualitativi espressi dai servizi;
- il riconoscimento dell'impegno profuso per l'assunzione di incarichi ad interim.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

=====

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

Premessa

1. Gli anni precedenti.

A seguito della apposita relazione sulla ricostituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente dell'Unione per gli anni 2016-2020 il medesimo è stato rideterminato eliminando una incongruità contenuta nei fondi.

L'importo del fondo per l'anno 2016 ai fini delle limitazioni al trattamento accessorio è stato individuato in **€ 256.956,00, poi ridefinito in € 268.443,00** a seguito della corrispondente decurtazione di risorse a carico del fondo del Comune di Carpi per il completamento del trasferimento delle risorse relative alla posizione dirigenziale dei servizi finanziari trasferita dal 1° aprile 2016.

L'importo dell'incremento per gli anni 2018-2020 ai sensi dell'articolo 56, comma 1, del CCNL 17 dicembre 2020, comprensivo delle quote relative al personale dirigenziale che nel 2015 era dipendente del Comune di Carpi è fissato in **€ 7.341,69**.

Con determinazione n. 1348 del 28 dicembre 2021, il fondo dell'anno 2021 è stato costituito nella cifra di euro **279.784,69**.

2. Il CCNL 17 dicembre 2020.

L'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020 stabilisce:

"1. Dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL gli enti costituiscono annualmente un Fondo destinato alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2. Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui al comma 1 è costituito con le seguenti risorse:

*a) unico importo annuale nel quale confluiscono **tutte le risorse certe e stabili-negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del presente CCNL**, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno"*

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni;

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60;

e) risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili".

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo è stato costituito con determinazione del dirigente del Settore Servizi al Personale n. 1303 del 15 dicembre 2022.

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

La parte "storica" del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2022 e 2023 è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti, accorpando *"tutte le risorse certe e stabili-negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d. lgs. n. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato"* nell'anno 2020 e coincide con la costituzione del fondo dell'anno 2021, come segue:

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
-------------	--------------	--------------



Il Dirigente

CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera a) (soggette a limite 2016)	268.443,00	268.443,00
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera a) (NON soggette a limite 2016)	7.341,69	7.341,69
TOTALE*	275.784,69	275.784,69

*La somma è il totale delle risorse stabili come da nuova costituzione del fondo 2021.

Sezione II – Altre risorse

Le altre risorse sono così determinate:

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
CCNL 23/12/1999 art. 26, comma 1, lettera e) Incentivo IMU TARI (art. 1, comma 1091, legge 145/2018), NON soggetto a limitazioni*	3.751,00	0,00
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera c) – RIA del personale cessato	0,00	0,00
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera d) – somme per onnicomprensività	0,00	0,00
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera e) – autonomi stanziamenti	0,00	0,00
TOTALE	3.751,00	0,00

*Per il personale di qualifica dirigenziale l'erogazione dell'emolumento è regolata dal CCDI dell'area della dirigenza del 30 dicembre 2019 "Modalità e criteri di ripartizione del fondo concernente gli incentivi per la riscossione del gettito IMU TARI del personale dirigente dell'Unione Terre d'Argine".
La cifra di 3.751,00 euro è calcolata in base agli atti di settore

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Sono state effettuate le seguenti decurtazioni:

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
Riduzione rispetto al fondo 2010 (art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010)	0,00	0,00
Riduzione proporzionale rispetto alla consistenza del personale 2015 (art. 1, comma 236, legge 208/2015) con correzione come da deliberazione G.U. 212/2019	0,00	0,00
Riduzione per riconduzione al limite 2016 (art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017)	-0,00	-0,00
Trasferimento al Comune di Carpi ai sensi del Protocollo d'intesa per l'utilizzo da parte dell'Unione di personale di qualifica dirigenziale del Comune di Carpi per la direzione di settori 'in sviluppo' dell'Unione – prot. 61906/2021 del 22/09/2021)*	-4.250,00	-3.000,00
Totale	-4.250,00	-3.000,00

*Nel 2022 l'importo è definito in € 4.250,00, così calcolati:

- risultato Settore 7° anno 2021 (2 mesi) € 500,00
- risultato Settore 8° anno 2021 (3 mesi) € 750,00
- risultato Settore 8° anno 2022 € 3.000,00

Nel 2023 l'importo è stimato in € 3.000,00, corrispondente al risultato del Settore 8° anno 2023

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
A) Fondo tendenziale		
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità soggette a limite	268.443,00	268.443,00
Risorse aventi carattere di certezza e stabilità NON soggette a limite (incremento CCNL 2020)	7.341,69	7.341,69
Altre risorse	0	0
Totale fondo tendenziale	275.784,69	275.784,69
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale		



Il Dirigente

Decurtazione risorse aventi carattere di certezza e stabilità	-4.250,00	-3.000,00
Decurtazione altre risorse		
C) Fondo sottoposto a certificazione		
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità soggette a limite	264.193,00	265.443,00
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità NON soggette a limite (incremento CCNL 2020)	7.341,69	7.341,69
Risorse variabili NON soggette a limite	3.751,00	0,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	275.285,69	272.784,69

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo
Voce non presente.

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione

Non vengono regolate dal presente contratto somme relative a:

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
Retribuzione di posizione (incarichi attribuiti)	196.000,00	196.000,00
Compensi recupero evasione IMU-TARI (art. 60, comma 2, CCNL 17.12.2020)	3.751,00	0,00
Totale	199.751,00	196.000,00

Sezione II - Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo

Vengono regolate dal contratto le seguenti somme:

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
Retribuzione di risultato e incarichi ad interim	75.534,69	76.784,69
Totale	75.534,69	76.784,69

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Descrizione	Importo 2022	Importo 2023
Somme non regolate dal contratto	199.751,00	196.000,00
Somme regolate dal contratto	75.534,69	76.784,69
Destinazioni ancora da regolare	0,00	0,00
Totale	275.285,69	272.784,69

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili ammontano a € 275.784,69 e coprono interamente l'ordinaria retribuzione di posizione e di risultato.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;

La retribuzione di risultato e i compensi previsti da specifiche norme di legge sono erogati in base al CCNL e in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Collegio di valutazione. Dal 2022 viene data attuazione alla disposizione dell'articolo 30, comma 2, lettera a), del CCNL 17 dicembre 2020 sulla differenziazione della retribuzione di risultato.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)
Non pertinente

Modulo III - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Tabella 1 - Schema generale riassuntivo di costituzione del Fondo. Anni 2022-2023 e confronto con il corrispondente Fondo 2021.

Descrizione	Importo 2021	Importo 2022	Importo 2023
RISORSE CONSOLIDATE			
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera a)	275.784,69	275.784,69	275.784,69
TOTALE RISORSE STABILI	275.784,69	275.784,69	275.784,69
ALTRE RISORSE			
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera b) – specifiche disposizioni di legge	4.000,00	3.751,00	0,00
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera c)			
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera d)			
CCNL 17/12/2020 art. 57, comma 2, lettera e)			
TOTALE ALTRE RISORSE	4.000,00	3.751,00	0,00
DECURTAZIONI			
Riduzione rispetto al fondo 2010 (art. 9, comma 2-bis del d.l. 78/2010)	0,00	0,00	0,00
Riduzione proporzionale rispetto alla consistenza del personale 2015 (art. 1, comma 236, legge 208/2015)* con correzione come da deliberazione G.U. 212/2019	0,00	0,00	0,00
Riduzione per riconduzione al limite 2016 (art. 23, comma 2, d.lgs. 75/2017)	0,00	0,00	0,00
Trasferimento al Comune di Carpi ai sensi del Protocollo d'intesa per l'utilizzo da parte dell'Unione di personale di qualifica dirigenziale del Comune di Carpi per la direzione di settori 'in sviluppo' dell'Unione – prot. 61906/2021 del 22/09/2021)	0,00	-4.250,00	-3.000,00
TOTALE DECURTAZIONI	-0,00	-4.250,00	-3.000,00
TOTALE GENERALE	279.784,69	275.285,69	272.784,69

Tabella 2 - Schema generale riassuntivo di utilizzo del Fondo. Anni 2022-2023 e confronto con il corrispondente Fondo 2021.

Descrizione	Importo 2021	Importo 2022	Importo 2023
NON REGOLATE SPECIFICAMENTE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO			
Retribuzione di posizione (incarichi attribuiti)	220.106,40	196.000,00	196.000,00
Compensi recupero evasione IMU-TARI (art. 60, comma 2, CCNL 17.12.2020)	984,36	3.751,00	0,00
TOTALE NON REGOLATE	221.090,76	199.751,00	196.000,00
REGOLATE DAL CONTRATTO INTEGRATIVO			
Retribuzione di risultato e incarichi ad interim	55.026,60	75.534,69	76.784,69
TOTALE REGOLATE	55.026,60	75.534,69	76.784,69



Descrizione	Importo 2021	Importo 2022	Importo 2023
ANCORA DA REGOLARE			
Non presente	0,00	0,00	0,00
TOTALE ANCORA DA REGOLARE	0,00	0,00	0,00
TOTALE GENERALE	276.117,36	275.285,69	272.784,69

Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

La spesa del Fondo è già computata nella spesa totale di personale stanziata nel vigente Bilancio di previsione 2022-2024 per gli anni 2022 e 2023, di cui, nell'ambito della ordinaria attività di programmazione e gestione finanziaria, è stato positivamente verificato il contenimento entro il valore dell'anno 2008: pertanto, è rispettato il limite di cui all'art. 1, c. 562 della legge 296/2006.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

La norma limitativa attualmente vigente è l'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017, che dispone: "2. *Nelle more di quanto previsto dal comma 1, al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016*".

Per quanto riguarda il trattamento accessorio del personale con qualifica dirigenziale il limite è stato rideterminato **in € 268.443,00**.

Come si evince dal prospetto del Modulo I, Sezione IV il limite è da considerarsi rispettato in quanto le somme eccedenti (€ 11.341,69 prima delle decurtazioni) sono relative agli effetti del CCNL 17 dicembre 2020 e dell'art. 1, comma 1091, legge 145/2018.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Le somme relative al Fondo degli anni 2022 e 2023, quantificate e oggetto di costituzione nel primo caso in via definitiva e nel secondo caso in via provvisoria, trovano copertura finanziaria a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2022-2024 per gli anni 2022 e 2023, iscritti alle seguenti voci:

- in via generale, alla voce di bilancio voce di bilancio U-00100.00.43 "Fondo dirigenti - retribuzioni" e alle risorse destinate alle posizioni organizzative e alle correlate voci per gli oneri e l'IRAP;
- per la spesa relativa agli incentivi ICI e IMU-TARI, alla voce di bilancio U-00100.00.32 "Altri compensi incentivanti previsti da specifiche disposizioni di legge - retribuzioni" per le retribuzioni e alle correlate voci per gli oneri e l'IRAP.

Carpi, data della firma digitale

Il Dirigente

dott. Mario Ferrari

*Documento informatico firmato digitalmente ai sensi
del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate.*