



**RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO (CCDI) PER L'AREA DELLA DIRIGENZA – SOTTOSCRITTO IN DATA 23/12/2021 (articolo 40, comma 3-sexties, D. Lgs. n. 165 del 2001 e circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)**

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40, comma 3-sexties, D.Lgs. n. 165 del 2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa.

La relazione illustrativa è composta da due distinti moduli:

1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto (Scheda I.1);
2. Illustrazione dell'articolato del contratto e relativa attestazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale; modalità di utilizzo delle risorse accessorie; risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali; eventuali altre informazioni utili (Scheda I.2);

**Modulo 1 - Scheda 1.1**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	Ipotesi C.C.D.I. 07/12/2021 Contratto 23/12/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	01/01/2021 – 31/12/2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente - Segretario Generale Componente – Dirigente con funzione di Vicesegretario Generale Componente – Dirigente Settore Servizi Finanziari, Tributi e Demanio Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie Pre-intesa (elenco sigle): U.I.L. F.P.L. Organizzazioni sindacali firmatarie Contratto (elenco sigle): C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L.
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	a) finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato b) utilizzo delle risorse per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente c) welfare integrativo d) incentivi alla mobilità territoriale e) risoluzione consensuale f) destinazione del Fondo anno 2021

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b>  <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	<p>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno --- del Collegio dei Revisori dei Conti in data 20/12/2021</p>
		<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli <i>(da compilare in caso di rilievi)</i></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Con l'approvazione del PEG (cfr D.G.C. n. 6/2021) vengono assolti gli obblighi in tema di "Piano delle Performance" previsti dal D.Lgs 150/2009 secondo le disposizioni fornite dalla CIVIT.</p>
		<p>È stato adottato il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza previsto dalla Legge n. 190/2012 come modificata dal D.Lgs. n. 97/2016</p> <p>Sì, il Piano è stato adottato con D.G.C. n. 75 del 24/03/2021.</p>
		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009</p> <p>Sì, per quanto di competenza.</p>
<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>Come previsto dal Regolamento sul ciclo della Performance nel Comune di Mantova, approvato con D.G.C. n. 32/2018, il Piano della Performance è costituito dal DUP triennale, integrato dal Piano Esecutivo di Gestione annuale. La relazione alla performance, redatta sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi, è validata annualmente dal Nucleo di Valutazione e approvata dalla Giunta Comunale.</p>		
<b>Eventuali osservazioni nessuna</b>		

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard di relazione illustrativa. La relazione è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, le modalità di utilizzo delle risorse accessorie, i risultati attesi in relazione agli utilizzi del fondo ed all'erogazione delle risorse premiali ed eventuali altre informazioni ritenute utili.

### **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.**

Esame in dettaglio degli articoli:

#### **TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI**

##### **Art. 1 - Ambito di applicazione e durata**

L'articolo stabilisce che l'ambito di applicazione del CCDI fa riferimento alle modalità di utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il triennio 2021/2023 riconosciuta al personale dirigente assunto con contratto a tempo indeterminato.

Nell'articolo si precisa che il CCDI si applica al personale dirigente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato solo in quanto espressamente richiamato nel contratto individuale di lavoro e si individuano le fonti di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nonché dell'eventuale assegno ad personam per le assunzioni a tempo determinato.

##### **Art. 2 - Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero**

Nell'articolo sono individuate le posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero

##### **Art. 3 - Part-time e lavoro agile**

Le parti ritengono, in linea di principio, il part time incompatibile con l'attività dirigenziale.

E' previsto che il lavoro agile può essere concesso al personale dirigenziale solo in caso di situazioni emergenziali o gravi e documentate necessità familiari con la garanzia, in caso di richiesta dell'Amministrazione, della presenza in servizio entro due ore dalla richiesta.

#### **TITOLO II – RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE**

##### **Art. 4 - Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente**

L'articolo, secondo quanto stabilito dai CCNLL, definisce la modalità di costituzione del fondo.

##### **Art. 5 - Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato**

Le parti riconoscono che, alla data di sottoscrizione del contratto, rimangono valide le retribuzioni di posizione attualmente erogate ai dirigenti e calcolate dal Comune di Mantova in applicazione del processo di pesatura in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Ente.

##### **Art. 6 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2021**

Le parti danno atto che l'importo complessivo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2021 è pari a € 532.535,96 (di cui € 523.792,80 quali risorse stabili e € 8.743,16 quali risorse variabili), tenuto conto di quanto destinato per la prima voce, l'importo a disposizione per la retribuzione di risultato riferita è pari a € 162.535,96.

### TITOLO III – UTILIZZO DELLE RISORSE PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEL PERSONALE DIRIGENTE

#### Art. 7 – Principi generali per l'impiego del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

In questo articolo le parti danno atto che le risorse del fondo sono destinate annualmente alla retribuzione di posizione e di risultato in applicazione degli istituti contrattuali previsti dal contratto integrativo stesso. Eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia stato possibile utilizzare integralmente per tale finalità, incrementano per lo stesso anno le risorse destinate a retribuzione di risultato. Gli importi residui, in caso di oggettiva impossibilità alla destinazione integrale delle risorse in un determinato anno, vengono distribuiti l'anno successivo.

#### Art. 8 – la retribuzione di posizione

Le parti danno atto che restano fermi l'attuale sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali e, di conseguenza, le somme oggi destinate al pagamento della retribuzione di posizione al personale dirigenziale. Le parti concordano sulla possibilità di procedere alla ripesatura delle posizioni dirigenziali qualora si renda necessario ridefinire la macrostruttura dell'ente con una modificazione sostanziale della struttura organizzativa.

#### Art. 9 – Clausola di salvaguardia

In questo articolo le parti definiscono i criteri per il riconoscimento del differenziale di retribuzione di posizione nel caso in cui, a seguito di processi di riorganizzazione che abbiano comportato la revoca dell'incarico dirigenziale in corso, al dirigente sia conferito un nuovo incarico con retribuzione di importo inferiore a quella connessa al precedente incarico.

Il differenziale è definito in un importo che consenta di conseguire un valore di retribuzione complessivo di retribuzione pari al 100% di quella connessa al precedente incarico, con riduzione progressiva secondo le seguenti modalità:

- a) differenziale nell'importo intero fino a scadenza dell'incarico precedentemente ricoperto;
- b) nei due anni successivi a tale data:
  - riduzione di 1/3 il primo anno
  - riduzione di un ulteriore terzo il secondo anno
- c) cessazione della corresponsione a partire dal terzo anno

L'onere per tali differenziali trova copertura finanziaria nelle somme destinate a retribuzione di posizione resisi disponibili a seguito dei processi di riorganizzazione e a quelle non utilizzate a fine anno destinate a retribuzione di posizione o quelle di risultato che dovessero costituire economia di bilancio.

#### Art. 10 – Sistema di misurazione, di valutazione delle performance e premiale

Le parti danno atto che il sistema premiale del personale dirigente e il sistema di misurazione e di valutazione delle performance dirigenziali vengono individuati dall'Amministrazione.

Vengono individuati i casi in cui è previsto il diritto individuale di ogni singolo dirigente di poter accedere ad un contraddittorio con gli organi competenti, in particolare il Nucleo di Valutazione e precisamente:

- condizioni per la realizzazione degli obiettivi su cui si attiva la retribuzione di risultato
- valutazione dei risultati conseguiti
- revoca o passaggio ad altro incarico

#### Art. 11 – la retribuzione di risultato

Le parti concordano che gli importi destinati alla retribuzione di risultato dei dirigenti sono quantificati con la destinazione di tutte le risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato che residuano dopo aver corrisposto quanto di competenza a titolo di retribuzione di posizione. Tali risorse non possono essere inferiori al 15% del fondo stesso.

Per il 30% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate è previsto il riconoscimento di una retribuzione di risultato premiale integrativa pari al 30% della retribuzione di risultato rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La condizione per il riconoscimento della maggiorazione è che la valutazione sia complessivamente superiore al 83%.

Le parti prevedono che nella retribuzione di risultato sono sommati anche gli importi destinati a remunerare, in base al sistema di valutazione approvato, incarichi aggiuntivi e/o obiettivi aggiuntivi.

Viene data applicazione a quanto stabilito dalle ordinanze di Protezione Civile per l'incremento della retribuzione di risultato al personale dirigente assegnato al servizio di Protezione Civile per l'emergenza Covid-19 e viene riconosciuta al dirigente della Polizia Locale, oltre alle forme di previdenza complementare previste dall'Ente per il personale della Polizia Locale, una quota aggiuntiva di retribuzione di risultato collegata a specifici obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale, nella misura del 15% della retribuzione di risultato spettante per il raggiungimento degli obiettivi del Settore.

#### Art. 12 – Welfare integrativo

Le parti convengono di destinare le risorse di cui all'art. 32 comma 2 del CCNL vigente alla sottoscrizione di polizze sanitarie integrative delle prestazioni del Servizio Sanitario Nazionale anche mediante l'adesione a un fondo di assistenza sanitaria integrativa. Gli oneri derivanti dalla concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti con l'utilizzo di quota parte del fondo di cui all'art. 57 del CCNL 17/12/2020.

#### Art. 13 – Incarichi ad interim

In questo articolo le parti definiscono le caratteristiche e le modalità di conferimento degli incarichi ad interim che sono previsti nelle circostanze in cui vi sia l'impossibilità di procedere all'assunzione di un dirigente a tempo determinato o indeterminato.

Gli incarichi in oggetto vengono retribuiti a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, con un importo di valore pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

### TITOLO IV – ALTRE DISPOSIZIONI

#### Art. 14 – Incentivi alla mobilità territoriale del dirigente

Le parti prevedono la possibilità, qualora l'Ente attivi l'istituto della mobilità territoriale per garantire l'operatività e la funzionalità degli uffici e dei servizi e al fine di sopperire a situazioni di particolare difficoltà organizzative o transitorie di calamità naturale o di difficoltà socio-economica oppure sia necessario avvalersi di dirigenti in possesso di specifiche competenze, di prevedere l'erogazione di uno specifico incentivo una tantum al dirigente coinvolto nel suddetto processo di mobilità.

Il valore del predetto incentivo è determinato nella misura di sei mesi della retribuzione di posizione prevista per la fascia 4 della pesatura approvata dal Comune di Mantova.

L'incentivo è corrisposto ad integrazione della retribuzione di risultato e trova finanziamento nell'ambito del fondo di cui all'art. 57 del CCNL.

#### Art. 15 – Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti

Le parti individuano gli elementi essenziali di riferimento per il piano formativo della dirigenza che deve essere improntato alla necessità di aggiornare tempestivamente i dirigenti

Art. 16 – Norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (D.Lgs. 81/2008)

Le parti danno atto che i dirigenti, nell'ambito delle loro attribuzioni, sono individuati come Dirigenti ai sensi e per gli effetti del D.Lgs. n. 81/2008 e attuano gli interventi necessari per adeguare gli ambienti di lavoro di loro competenza sotto il profilo igienico, sanitario e delle norme di sicurezza vigenti..

Art. 17 – disposizione finale

Le parti rinviando al contenuto dei contratti collettivi nazionali di lavoro per quanto non espressamente previsto dal CCDI e confermano che dalla data di entrata in vigore del CCDI rimarranno applicabili le disposizioni contenute nei precedenti CCDI in quanto non incompatibili con quanto disciplinato in quello in esame.

## DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1

Risoluzione consensuale

Con questa dichiarazione le parti, esaminata la disciplina contrattuale dedicata alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro dirigenziale, ritengono che la stessa possa essere proposta dall'Amministrazione o dal dirigente, con il diritto, se concordata, ad un'indennità supplementare.

Vengono, quindi, disciplinate le condizioni che devono essere rispettate per l'attribuzione della predetta indennità.

L'erogazione dell'indennità supplementare è possibile nell'ambito dell'effettiva capacità di spesa dei rispettivi bilanci, in misura non superiore ad un massimo di 24 mensilità, comprensive della quota di retribuzione di posizione in godimento.

### *b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo da parte della contrattazione integrativa.*

Il CCDI definisce i criteri della distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo sia di quelle variabili. Nell'ambito delle spese che hanno carattere fisso si trova la retribuzione di posizione dei dirigenti che è disciplinata dall'art. 57 del CCNL 17/12/2020 – Comparto Funzioni Locali – Dirigenti.

Per quanto riguarda le spese che hanno carattere variabile è prevista la retribuzione di risultato, così come disciplinata dagli artt. 30 e 57 del CCNL 17/12/2020 – Comparto Funzioni Locali – Dirigenti.

La norma del contratto nazionale prevede che una quota delle risorse complessive di cui al suddetto art. 57 del CCNL 17/12/2020, definita dai singoli enti, venga destinata al risultato e comunque in una misura non inferiore al 15% del valore del Fondo.

Su un valore totale di € 532.535,96

- le spese per la retribuzione di posizione sono pari a € 370.000,00 su un totale di risorse stabili di € 523.792,80
- la stima della somma da destinare a retribuzione di risultato è pari a € 162.535,96

### *c) Effetti abrogativi impliciti*

Il presente CCDI, per tutto quanto in esso disciplinato, implicitamente abroga i medesimi istituti già previsti dai Contratti Collettivi Decentrati Integrativi precedenti.

*d) 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'art. 23 del D.Lgs. 150/2009 (previsioni di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)*

Parte non pertinente all'accordo illustrato.

*e) 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 e illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo*

Il vigente sistema per la valutazione delle prestazioni dirigenziali del Comune di Mantova si articola sulle seguenti componenti:

- A) valutazione riferita al premio teorico dirigenziale
- B) valutazione riferita a quote aggiuntive di retribuzione di risultato

Per la componente A) il sistema prevede che la retribuzione di risultato venga riconosciuta in relazione ai seguenti elementi:

- obiettivi individuali rilevanti attribuiti (peso 50%)
- obiettivi collettivi (peso 30%)
- risultati di miglioramento organizzativo e utilizzo risorse umane (peso 10%)
- risultati di corretta gestione economica e finanziaria (peso 10%)

Per la componente A) la retribuzione di risultato teorica per i dirigenti è pari al 70% del fondo disponibile. Il restante 30% è destinato al riconoscimento delle quote aggiuntive di retribuzione di risultato.

In relazione alla valutazione finale, il Dirigente viene collocato secondo fasce di merito a cui sono collegate la quantificazione del premio ovvero penalità rispetto all'importo teorico di retribuzione di risultato.

Per la componente B) si fa riferimento a quote aggiuntive di retribuzione di risultato, ulteriori rispetto al premio di risultato teorico, che vengono attribuite dal Sindaco su proposta del Nucleo di valutazione. L'assegnazione di queste quote viene valutata secondo criteri che tengono conto di alcuni fattori quali l'innovazione di prodotto/processo, l'intensità quali-quantitativa delle relazioni con gli stakeholder e la criticità del pieno raggiungimento dell'obiettivo complessivo.

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

Nessuna.

Mantova, data di sottoscrizione con firma digitale

LA DIRIGENTE  
*Dott.ssa Annamaria Sposito*  
*firmato digitalmente*