
	Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caltanissetta	 Regione Siciliana
---	--	--

OGGETTO: Contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2021-2023 e parte economica annuale sull'utilizzo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato area della dirigenza anno 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

di legittimità giuridica

(art. 40bis, comma 5, D.Lgs 165/2001 come modificato dal D.Lg.s 150/2009, circ. MEF n. 25 del 19/07/2012)

Premessa	<p><i>L'articolo 40, comma 3-sexies-del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 54, comma 1 del d.lgs. n° 150 del 27/10/2009, prevede, tra l'altro, che il contratto integrativo d'istituto sia trasmesso all'Aran e al CNEL, corredato dalla relazione tecnica finanziaria e dalla relazione illustrativa con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. L' art. 40 bis del dlgs 165 del 30 marzo 2001, sostituito dall'art. 55 del d.lg.vo n° 150 del 27/10/2009 prevede che 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 dei trattamenti accessori, sia effettuato dal collegio dei revisori dei conti, organo di controllo previsto dall'ordinamento scolastico.</i></p>
Obiettivo	<p><i>Corretta quantificazione e finalizzazione dell'uso delle risorse, rispetto della compatibilità economico-finanziaria nei limiti di legge e di contratto, facilitazione delle verifiche da parte degli organi di controllo e trasparenza nei confronti del cittadino</i></p> <p><i>Gli obiettivi del presente documento, sono finalizzate a:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>creare uno strumento uniforme di esplicitazione e valutazione dei contenuti del contratto sottoposto a certificazione;</i> • <i>supportare gli organi di controllo per una facile e scorrevole lettura dell'articolato contrattuale;</i> • <i>fornire all'utenza una comprensibile lettura dei contenuti del contratto interno.</i>
Modalità di Redazione	<p><i>La presente relazione illustrativa è stata redatta tenendo conto dello Schema standard di relazione tecnico-finanziaria" e "Schema standard di relazione illustrativa" predisposti dal MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 25 del 19/07/2012.</i></p> <p><i>Gli schemi hanno natura obbligatoria nelle diverse sezioni in cui sono suddivisi.</i></p> <p><i>Gli schemi sono articolati in moduli. a loro volta divisi in sezioni, dettagliate in voci e sotto voci rilevanti per lo specifico contratto integrativo oggetto di esame. Le parti ritenute non pertinenti sono presenti nella relazione illustrativa e nella relazione tecnico-finanziaria, completate dalla formula "Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".</i></p>
Finalità	<p><i>Contrattazione decentrata integrativa parte normativa 2021-2023 e Utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2021 per il personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato.</i></p>
Struttura	<p><i>Composta da 2 moduli obbligatori:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>"Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto";</i> - <i>"Illustrazione dell'articolato del contratto e 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; altre informazioni utili".4</i>

RISORSE FINANZIARIE OGGETTO DI CONTRATTAZIONE

Si premette che l'Istituto Autonomo per le Case Popolari della Provincia di Caltanissetta applica il contratto collettivo nazionale di lavoro Area della Dirigenza del comparto Funzioni locali.

Dal punto di vista delle relazioni sindacali, la costituzione del fondo delle risorse decentrate e la ripartizione di esse fra gli istituti del salario accessorio trovano disciplina nel Titolo II, Capo I, del CCNL 17/12/2020.

Ai sensi degli artt. 7, e 45 del citato CCNL questo Ente, avendo più di 3 dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 8;

Le risorse finanziarie oggetto di informazione e contrattazione per l'anno 2021, specificate nel dettaglio nella relazione tecnico-finanziaria sono le seguenti:

Risorse finanziarie oggetto di concertazione integrativa

SEZIONE I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	
art. 57 comma 2 lett. a) C.C.N.L. 17/12/2020 - Unico importo consolidato al 31/12/2020 certificato:	214.604,00
incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL con carattere di certezza e stabilità (art. 56 comma 1 C.C.N.L. 17/12/2020 - (1,53% monte salari dirigenza anno 2015):	5.223,00
Decurtazioni del Fondo parte fissa	0,00
TOTALE RISORSE FISSE	219.827,00
SEZIONE II – Risorse variabili	
Risorse variabili (LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 98-01)	25.000,00
Risorse non utilizzate Fondo/Fondi anno precedente (art. 57, comma 3, CCNL 17/12/2020)	34.305,00
TOTALE RISORSE VARIABILI	59.305,00

RIEPILOGO

Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità (soggette al limite ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017)	214.604,00
incrementi esplicitamente quantificati in sede di CCNL con carattere di certezza e stabilità (NON soggette al limite ex art. 23, comma 2, del D.lgs. n. 75/2017)	5.223,00
Risorse variabili	59.305,00
TOTALE FONDO TENDENZIALE	279.132,00

IL DIRETTORE GENERALE

VISTO l'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001, in forza del quale le pubbliche amministrazioni nella stipulazione dei contratti integrativi debbano tenere conto dei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali o degli oneri previsti nei propri strumenti di programmazione;

VISTO, in particolare, il comma 3 sexies dell'art. 40 del D. Lgs. N. 165/2001, il quale prevede che le amministrazioni pubbliche a corredo dei contratti integrativi predispongano una relazione tecnica finanziaria;

VISTO l'art. 8 CCNL 17/12/2020 (Dirigenza Funzioni locali) recante: *Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato integrativo*;

RICHIAMATE le disposizioni dei contratti nazionali comparto Regioni ed Enti Locali riferiti alla dirigenza, con particolare riferimento alle seguenti, relative alla disciplina della costituzione delle risorse decentrate:

art. 26 del CCNL 23/12/1999 (quadriennio normativo 1998-2001 e biennio economico 1998-

1999); art. 1, comma 3, del CCNL 12/2/2002 (biennio economico 2000-2001);

art. 23, commi 1, 3 e 4, del CCNL 22/2/2006 (quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003);

art. 4, commi 1 - 4, del CCNL 14/5/2007 (biennio economico 2003- 2004);

art. 16, commi 1 - 4, del CCNL 22/2/2010 (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007);

art. 5, commi 1 - 4, del CCNL 3/8/2010 (biennio economico 2008- 2009);

art. 57 del CCNL 17/12/2020 (triennio normativo 2016-2018)

VISTA la lettera circolare n. 1 prot. DFP 0010315 del 17 febbraio 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la lettera circolare n. 7 prot. DFP 0022641 del 05 aprile 2011 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTA la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - n. 25 del 19 luglio 2012 e relativi allegati schemi di Relazione illustrativa e relazione tecnico-finanziaria ai contratti integrativi;

VISTA la Circolare n. 12 del 23 marzo 2016, con la quale il MEF – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, con riferimento alla contrattazione integrativa, segnala che è stata introdotta con il comma 236 dell'art. 1 della l. 208/2015, una nuova misura di contenimento della spesa. Tale previsione dispone che nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli artt. 11 e 17 della l. 124/2015, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente.

VISTA la Determinazione DG n. 111 del 12/11/2021, successivamente modificata con Determinazione DG n. 115 del

23/11/2021, con la quale si è proceduto alla costituzione del Fondo delle risorse decentrate destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato area della dirigenza anno 2021 ai sensi dell'art. 57 CCNL 17/12/2020, debitamente certificato dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 16 del 25/11/2021 in ordine alla compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001;

ATTESO

CHE con nota prot. N. 10622 del 12/11/2021 è stata effettuata la procedura di contrattazione con le OO.SS. territoriali relativamente alla Ipotesi di CCDI 2021-2023 e alla ripartizione delle risorse decentrate del Fondo 2021;

Che le OO.SS. convocate, non hanno ritenuto necessario avanzare alcuna richiesta di contrattazione della piattaforma presentata dalla parte pubblica, per cui l'Amministrazione può procedere autonomamente e unilateralmente alla destinazione delle risorse decentrate del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza 2021;

CHE l'ipotesi di Accordo, corredata della relazione tecnico-finanziaria e della relazione illustrativa, è stata sottoposta all'esame preventivo del Collegio dei Sindaci Revisori per il prescritto controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa con i vincoli di bilancio ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs. 165/2001. A tal fine, l'ipotesi di Accordo relativo alla Contrattazione Decentrata integrativa parte normativa 2021-2023 e parte economica annuale 2021, definita unilateralmente dalla delegazione trattante in data 24/11/2021, corredata della relazione tecnico-finanziaria ex art. 40, comma 3 sexies, del D.lgs 165/2001, con nota prot. n. 11116 del 29/11/2021 è stata inviata a tale organismo il quale con Verbale n. 17 del 01/12/2021 ha espresso parere favorevole in ordine alla certificazione di compatibilità economico-finanziaria, di cui all'art. 40-bis del D.lgs 165/2001, per cui il presidente della delegazione trattante di parte pubblica è autorizzato alla sottoscrizione definitiva del contratto.

**Predisporre la seguente
Relazione illustrativa al Contratto integrativo**

Indice minimo obbligatorio

Risorse finanziarie oggetto di concertazione integrativa	2
Indice minimo obbligatorio	4
Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto dell'Accordo	5
Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'Accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.....	5
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).....	6
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;	6
b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione;.....	8
Art. 21 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.	8
Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,.....	8
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;	9
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;.....	9
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);.....	10
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.	10
g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.....	10
Attestazione finale.....	11

Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'Accordo ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge.

Data di sottoscrizione		IPOTESI: 24/11/2021
		ACCORDO DEFINITIVO: 02/12/2021
		ai sensi degli artt. 7, e 45 del citato CCNL questo Ente, avendo più di 3 dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di contrattazione ai sensi dell'art. 8.
Periodo temporale di vigenza		Dall'01/01/2021 al 31/12/2023 parte normativa. Anno 2021 parte economica.
Composizione della delegazione trattante		delegazione di parte pubblica: arch. A. Mameli – Direttore Gen. IACP CL
		delegazione di parte sindacale: rappresentanti delle OO.SS. territoriali di comparto: CGIL FP (assente), CISL FP (assente), UIL FP (assente) <i>Le OO.SS. convocate, non hanno ritenuto necessario avanzare alcuna richiesta di contrattazione alla piattaforma presentata, per cui l'Amministrazione può procedere autonomamente e unilateralmente alla destinazione delle risorse decentrate del fondo per le retribuzioni di posizione e di risultato della dirigenza.</i>
Soggetti destinatari		Personale dirigente IACP Caltanissetta
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		CCDI 2021-2023 parte normativa Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2021. – Parte economica
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 controllo interno? <i>SI, dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 16 del 25/11/2021 sulla costituzione del Fondo;</i> <i>SI, dal Collegio dei Sindaci Revisori con Verbale n. 17 del 01/12/2021 sulla Ipotesi di CCDI 2021-2023</i>
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? Nessun rilievo
	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? L'Amministrazione ha costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance monocratico ex art. 14 del D.lgs 150/2009, predisponendo un adeguato sistema di valutazione e misurazione della performance della dirigenza. Per l'anno 2021 sono stati approvati il Documento Programmatico della Gestione e della Performance e il Piano dettagliato degli Obiettivi individuali con Determinazione DG n. 79 del 12/08/2021.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione, ha adottato il Piano triennale della Trasparenza 2021/2023 con Deliberazione n. 6 del 29/03/2021.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 (ora d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 art 21 comma 2) Sì per quanto di competenza
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? SI con Verbale n. 4 del 03/11/2021 <i>L'Ente ha approvato la Relazione sulla performance 2021.</i>

Eventuali osservazioni:

La presente Relazione illustrativa e la relazione tecnico-finanziaria al contratto integrativo è conforme:

- a) ai vincoli derivanti dal contratto nazionale, anche con riferimento alle materie contrattabili, espressamente delegate dal contratto nazionale alla contrattazione integrativa;
- b) ai vincoli derivanti da norme di legge e dello stesso d.lgs. n.165 del 2001, che per espressa disposizione legislativa sono definite "imperative" e, quindi, inderogabili a livello di contrattazione integrativa;
- c) alla disciplina contrattuale sulla Retribuzione di posizione e risultato;
- d) ai vincoli di compatibilità economico-finanziaria;
- e) ai vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti della programmazione annuale.

Introduzione di norme**Art. 16 del d.lgs. n. 150/2009**

Norme per gli Enti territoriali e il Servizio sanitario nazionale

1. Negli ordinamenti delle regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e degli enti locali trovano diretta applicazione le disposizioni dell'articolo 11, commi 1 e 3. (articolo abrogato dal D.gs 33/2013)

2. Le regioni e gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1.

3. Nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale.

D.lgs. n. 33/2013 (come modificato dall'art. 2, comma 1, d.lgs. n. 97 del 2016)

Riordino della disciplina riguardante il diritto di accesso civico e gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni.

Articolo 40, comma 3-sexies-del d.lgs. 165 del 30 marzo 2001, come sostituito dall'art. 54, comma 1 del dlgs n° 150 del 27/10/2009.

Il contratto integrativo d'istituto sia trasmesso all'Aran e al CNEL, corredato dalla relazione tecnica finanziaria e dalla relazione illustrativa con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

CCNL area della dirigenza del comparto Funzioni locali, definitivamente sottoscritto il 17/12/2020.

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 in modo chiaro e verificabile i contenuti e gli eventuali elementi contestuali necessari alla comprensione del testo contrattuale.

CONTENUTO MINIMO ED OBBLIGATORIO DELLA RELAZIONE ILLUSTRATIVA**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;**

Si illustrano di seguito i contenuti dell'Accordo per ogni istituto/materia regolato, con l'attestazione finale della compatibilità legislativa e contrattuale.

Illustrazione sintetica articolato contrattuale

Accordo di Concertazione Decentrata integrativa 2021-2023 (parte normativa) 2021 (parte economica),

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALIErrore. Il segnalibro non è definito.

Capo I - Applicazione, durata, tempi e decorrenzaErrore. Il segnalibro non è definito.

Art. 1 - Campo di applicazione. (Art. 1 del CCNL 17.12.2020)Errore. Il segnalibro non è definito.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto. **Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO II - RELAZIONI SINDACALI.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo I - Sistema delle relazioni sindacali**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 3 - Obiettivi e strumenti.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 4 – Informazione.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 5 - Confronto.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 6 – Contrattazione collettiva integrativa.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 7 - Clausole di raffreddamento.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Capo II - Diritti sindacali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 8 - Contributi sindacali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 9 - Diritto di assemblea.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 10 - Interpretazione autentica delle clausole controverse.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

TITOLO III - ISTITUTI NORMATIVI ED ECONOMICI.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 11 - Orario di lavoro.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 12 - Congedi per le donne vittime di violenza**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 13 - Unioni civili.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 14 - Assenze retribuite.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 15 - Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 16 - Congedi dei genitori.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 17 - Aspettative per motivi personali o di famiglia.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 18 - Assenze previste da particolari disposizioni di legge.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 19 - Altre aspettative previste da disposizioni di legge**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 20 - Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica.**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 21 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato. 8

Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,..... 8

Art. 23 - Incarichi *ad interim*.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 24 – Incarichi aggiuntivi e variabilità della retribuzione di risultato.**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 25 - Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni legge, di cui all'art. 60 del CCNL 17.12.2020 - Criteri per l'attribuzione dei compensi professionali dei Dirigenti Avvocati - Correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato.**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 26 - Trattamento economico del personale in distacco sindacale.**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 27 - Posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 28 – Coperture assicurative**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 29 – Incarichi dirigenziali**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Art. 30 - Clausole finali.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 1.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2.....**Errore. Il segnalibro non è definito.**

Si attesta la compatibilità legislativa e contrattuale di ogni singolo articolo e/o ogni istituto/materia regolato.

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

le risorse destinate alla contrattazione integrativa vengono utilizzate nel seguente modo:

ATTIVITÀ' PREVISTE PER L'ANNO 2021

Legittimità giuridica

Fonte contrattuale e funzione da retribuire

SEZIONE I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o, comunque, non regolate specificamente dall'Accordo integrativo annuale sottoposto a Certificazione

Incentivo collegato alla progettazione di opere e lavori pubblici: Articolo 92 commi 5 e 6 del D.Lgs. 12 aprile 2006 n. 163 – (non più previsto per la dirigenza)	0,00
Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli: (art. 37, ccnl 99-01) – (importo effettivamente liquidato nel 2017: €. 12.538,00)	25.000,00
TOTALE DESTINAZIONI NON DISPONIBILI ALLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA O COMUNQUE NON REGOLATE:	25.000,00

SEZIONE II – Destinazioni specificamente regolate dal contratto integrativo (art. 21 e 22 del CCDI)
Destinazioni per cui è obbligatorio il finanziamento con le risorse stabili:

Art. 21 - Criterio di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato.

Art. 22 - Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato,

(Art. 45, comma 1, lett. b), del CCNL 17.12.2020)

1. Ai Dirigenti di Servizio, per effetto della assegnazione di competenze complesse alle strutture, sarà corrisposta una indennità di risultato fino ad un importo massimo pari al 35% della retribuzione complessiva del dirigente* considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'omni-comprensività, previa valutazione degli obiettivi raggiunti.

** (Per retribuzione complessiva si fa riferimento alla retribuzione fissa tabellare prevista dal CCNL di riferimento nel tempo vigente e alla retribuzione di posizione di cui al precedente art. 4), al netto della eventuale RIA e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime dell'omnicomprensività.)*

2. La determinazione della misura effettiva della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente avverrà a seguito di valutazione annuale, in base ai criteri definiti dagli strumenti di valutazione della performance vigenti, in proporzione al raggiungimento degli obiettivi prefissati e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il seguente schema:

Livelli di performance	Punteggio assegnato (previsto dal vigente sistema di valutazione della performance)	Importo del premio (espresso in percentuale dell'importo teorico massimo previsto)
livello 1	inferiore a 50 punti	0%
livello 2	da 50 a 60 punti	50%
livello 3	da 61 a 70 punti	70%
livello 4	da 71 a 80 punti	80%
livello 5	da 81 a 89 punti	90%
livello 6	da 90 a 100 punti	100%

3. Al fine di consentire il miglioramento dei risultati nell'ambito del vigente sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale adottato dall'Ente, le Parti concordano che il sistema di valutazione delle prestazioni attese per i Dirigenti debba prevedere fasi intermedie di monitoraggio e verifica con cadenza semestrale da parte dei preposti organi di controllo gestionale e strategico, con successiva comunicazione ai Dirigenti interessati.

4. In ogni caso, l'importo complessivo della retribuzione di risultato da corrispondere a ciascun Dirigente, per ciascun anno, relativamente alla somma degli incarichi allo stesso conferiti non può eccedere la misura massima dell'90% della retribuzione di posizione massima.
5. L'effettiva erogazione della retribuzione di risultato di cui al comma 1 sarà effettuata a consuntivo entro trenta giorni dall'approvazione della relazione della performance.
6. Ai sensi dell'art. 57, comma 3 del CCNL del 17 dicembre 2020, qualora l'integrale destinazione delle risorse in un determinato anno non sia stata oggettivamente possibile, gli importi residui incrementano una tantum le risorse destinate a retribuzione di risultato del Fondo dell'anno successivo. Nel caso in cui gli obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e, per tale ragione, non sia erogata interamente o anche solo parzialmente, la retribuzione di risultato, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento sono considerate economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente.

RIEPILOGO

COSTITUZIONE	
Totale risorse fisse oggetto di accordo integrativo	219.827,00
Totale risorse variabili regolate dall'accordo integrativo	59.305,00
Totale Fondo sottoposto a certificazione	279.132,00
FINALIZZAZIONI	
Destinazioni regolate dal contratto integrativo	242.000,00
Risorse non destinate e accantonate	12.132,00
Destinazioni non regolate dal contratto integrativo	25.000,00
Totale	279.132,00

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;

NOTA BENE I rinvii a precedenti contratti devono essere chiaramente ed espressamente indicati, con riproduzione testuale della relativa disciplina, evitando la mera citazione degli estremi degli stessi. È fatto divieto di rinvio, anche tacito, a norme non compatibili con l'ordinamento normativo vigente.

L'accordo decentrato integrativo economico si limita a definire per l'anno in corso l'allocazione delle risorse del fondo tra i diversi istituti.

È stato adeguato alle intervenute modifiche legislative per effetto dell'art. 9 della Legge 114/2014 il vigente Regolamento Compensi professionali legali in relazione a sentenze favorevoli (ex art. 27 del CCNL 14/09/2000).

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;

L'art. 18 comma 1 del DLgs 150/2009 dispone che le "amministrazioni pubbliche promuovono il merito e il miglioramento della performance organizzativa e individuale, anche attraverso l'utilizzo di sistemi premianti selettivi, secondo logiche meritocratiche, nonché valorizzano i dipendenti che conseguono le migliori performance attraverso l'attribuzione selettiva di incentivi sia economici sia di carriera".

Il successivo Art. 19. Comma 1 "Criteri per la differenziazione delle valutazioni" dispone che in ogni amministrazione, l'Organismo indipendente, sulla base dei livelli di performance attribuiti ai valutati secondo il sistema di valutazione di cui al Titolo II del presente decreto, compila una graduatoria delle valutazioni individuali del personale dirigenziale, distinto per livello generale e non, e del personale non dirigenziale. Si precisa che ai sensi del comma 6 dello stesso articolo se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a 5, non sono applicabili le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 relative alla differenziazione dei livelli di performance.

Si attesta che questo Ente:

- con Deliberazione n. 32 del 13/10/2017 ha costituito l'Organismo Indipendente di Valutazione della Performance ex art. 14 del D.lgs 150/2009,
- con Determinazione n. 109 del 21/09/2017 ha emanato il Regolamento interno attuativo del controllo di gestione e della performance, predisponendo un sistema di valutazione e misurazione permanente della performance della dirigenza, basato sui seguenti parametri:

- A. PROCESSO DI BUDGETING
- B. ATTUAZIONE DEGLI OBIETTIVI
- C. QUALITA' DELL'APPORTO PERSONALE
- D. VALUTAZIONE DEL PERSONALE
- E. QUALITA' DEI RAPPORTI CON GLI ORGANI ISTITUZIONALI

Pertanto ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa si Attesta la 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);

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);

“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.

Per illustrare i risultati attesi, possono essere presi in considerazione gli obiettivi operativi previsti dal Piano della Performance per l’anno di riferimento, i quali declinano l’orizzonte strategico dei singoli esercizi (breve periodo), rientrando negli strumenti di natura programmatica delle attività delle amministrazioni (Delibera CIVIT n. 112/2010; Delibera CIVIT n. 89/2010).

Con la approvazione del presente Contratto decentrato integrativo, essendo previsti stanziamenti di somme dedicate al raggiungimento di specifici risultati legati agli obiettivi di previsti nel Piano Programma allegato al Bilancio di previsione finanziario e nel DPG e della performance contenente il piano dettagliato degli obiettivi, elaborato sulla base degli strumenti generali di programmazione contenuti nel Bilancio di previsione, ci si attende di mantenere lo standard di performance raggiunto negli ultimi anni dalla dirigenza.

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

“Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato”

Attestazione finale

IL DIRETTORE GENERALE

ATTESO

che il Contratto decentrato integrativo sulla destinazione delle risorse decentrate destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e risultato area della dirigenza anno 2021 verte sulle materie e nei limiti stabiliti dalla normativa vigente e dai Contratti Collettivi Nazionali e con le procedure negoziali che questi ultimi prevedono;
che il CCDI è uno strumento fondato sulla valutazione della realtà dell'ente e degli obiettivi strategici individuati nel Piano Programma del Commissario Straordinario in sostituzione del Consiglio D'amministrazione allegato al bilancio preventivo 2021/2023 e mirante al del raggiungimento di specifici obiettivi di produttività previsti nel piano degli obiettivi,

ATTESTA

la legittimità giuridica con i vincoli derivanti da norme di legge e del contratto collettivo nazionale.

DISPONE

ai sensi dell'Art. 40-bis comma 5 del d.lgs. 165/2011 la trasmissione per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione definitiva, all'ARAN e al CNEL del testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa.
ai sensi del d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33 art 21 comma 2, la pubblicazione sulla apposita sezione del sito WEB istituzione dell'Ente, del contratto integrativo stipulato, corredato della relazione tecnico-finanziaria e di quella illustrativa, certificate dal collegio sindacale in data 01/12/2021, nonché delle informazioni trasmesse annualmente ai sensi del comma 3 dell'art 40 bis d.lgs.165/2011.

Caltanissetta, 02/12/2021

Il Direttore Generale
(f.to) arch. A. Mameli