Allegato B)

Prot.n. 92441 Rovigo, lì 22 dicembre 2021

RELAZIONE ILLUSTRATIVA DI ACCOMPAGNAMENTO ALLA PREINTESA DELLA SESSIONE NEGOZIALE PER IL TRIENNIO 2021-2023 DI AREA DIRIGENZIALE SIGLATA il 21 DICEMBRE 2021 (SESSIONE AVVIATA IN DATA 17 DICEMBRE 2021)

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

Data di sottoscrizione	Preintesa sottoscritta il 21 dicembre 2021
Periodo temporale di vigenza	2021-2023
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente: Alessandro Ballarin - Segretario Generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL,CISL FP, UIL FPL, FEDIR, DIREL, DIRER-S.I.Dir.S.S., UNSCP Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): CISL FP, FEDIRETS-AREA DIREL
Soggetti destinatari	dirigenti
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	**Art. 1 – Campo di applicazione e durata** (art. 8 CCNL 17.12.2020) **Art. 2 – Sistema delle relazioni sindacali** (art. 3 CCNL 17.12.2020) **Art. 3 – L'informazione** (art. 4 CCNL 17.12.2020) **Art. 4 – Il confronto** (art. 5 CCNL 17.12.2020) **Art. 5 – La contrattazione integrativa decentrata** (artt. 7 e 8 CCNL 17.12.2020) **Art. 6 – Clausole di raffreddamento** (art. 9 CCNL 17.12.2020) **Art. 7 – Autonomia negoziale** (art. 8 CCNL 17.12.2020) **Art. 8 – Orario di lavoro** (art. 13 CCNL 17.12.2020) **Art. 9 – Formazione e aggiornamento dei dirigenti** (art. 51 CCNL 17.12.2020) **Art. 10 – Diritto all'incarico dirigenziale** (art. 48 CCNL 17.12.2020) **Art. 11 – Effetti dei nuovi trattamenti economici** (art. 55 CCNL

		17.12.2020) **Art. 12 – Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato** (artt. 56 e 57 CCNL 17.12.2020) **Art. 13 – Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato** (art. 45, comma 1, lett. a) CCNL 17.12.2020) **Art. 14 – Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato** (art. 45, comma 1, lett. b) CCNL 17.12.2020) **Art. 15 – Retribuzione degli incarichi *ad interim*** (art. 45, comma 1, lett. c) CCNL 17.12.2020) **Art. 16 – Criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo** (art. 45, comma 1, lett. d) CCNL 17.12.2020) **Art. 17 – Utilizzo delle risorse previste da specifiche disposizioni di legge e correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato** (art. 45, comma 1, lett. e) CCNL 17.12.2020) **Art. 18 – Posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero ai sensi della legge 146/1990** (art. 45, comma 1, lett. f) CCNL 17.12.2020) **Art. 19 – Clausola di salvaguardia** (art. 45, comma 1, lett. g) CCNL 17.12.2020) **Art. 20 – Trattamento economico del dirigente in distacco sindacale** (art. 45, comma 1, lett. i) CCNL 17.12.2020) **Art. 21 – Incentivo derivante dal maggior gettito accertato e riscosso a seguito di attività di contrasto all'evasione IMU e TARI ai sensi dell'articolo 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018** (art. 60, comma 2, CCNL 17.12.2020) **Art. 22 – Interpretazione autentica**
Rispetto dell'iter, degli adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	**Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.**	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Si

	inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Si, unitamente al piano triennale per la prevenzione della corruzione.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OVP ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? La Relazione sulla performance organizzativa anno 2020, approvata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 308 del 12/10/2021, è stata validata dall'OVP il 19/10/2021, mentre la Relazione sulla performance individuale anno 2020 è in fase di predisposizione e di prossima approvazione da parte della Giunta Comunale. Quelle del 2021 saranno predisposte entro giugno 2022 o in sede di bilancio consuntivo 2021 (sempre da approvarsi nel 2022).
Eventuali osservazioni		

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)***

1) **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 delle specifica materia trattata.**

Sono state oggetto di contrattazione le seguenti materie (espressamente demandate alla contrattazione dall'art. 45, comma 1, del CCNL 21.12.2020):

a) la definizione di un diverso 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, nel rispetto dell'art. 57 del CCNL Area F.L. 2016-2018;
b) i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, tenendo conto di quanto previsto dall'art. 30 del CCNL Area F.L. 2016-2018;

c) la definizione della percentuale di cui all'art. 58 comma 2 del CCNL Area F.L. 2016-2018, in ragione dell'impegno richiesto, ai fini dell'integrazione della retribuzione di risultato del dirigente nel caso di affidamento di un incarico ad interim per il periodo di affidamento dell'incarico, nonché della eventuale integrazione della retribuzione di risultato nel caso di affidamento dell'incarico di responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza;
d) i criteri generali per la definizione dei piani di welfare integrativo, attivabili nei limiti delle risorse di cui all'art. 32 del CCNL Area F.L. 2016-2018;
e) i 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 Area F.L. 2016-2018, nonché la eventuale correlazione tra i suddetti compensi e la retribuzione di risultato;
f) l'individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;
g) i criteri e le risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL Area F.L. 2016-2018, al fine di definire quanto demandato alla contrattazione integrativa da tale articolo;
h) i criteri per l'attribuzione dei compensi professionali degli avvocati;
i) la definizione di quanto demandato alla contrattazione integrativa dall'art. 61 del CCNL Area F.L. 2016-2018 in materia di trattamento economico del personale in distacco sindacale, con onere posto a carico del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

come inserite nella preintesa sottoscritta in data 21 dicembre 2021 sulla base dell'articolato elencato nel modulo 1.

Nella preintesa per il triennio 2021-2023 è stato, altresì, disciplinato il seguente argomento: incentivo (nell'ambito della valutazione del risultato della performance organizzativa ed individuale della dirigenza), derivante dal maggiore gettito accertato e riscosso a seguito di attività di contrasto all'evasione IMU e TARI ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge n. 145/2018 e del Regolamento comunale approvato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 170 del 20.08.2020.

2) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del fondo unico di amministrazione

Le modalità di utilizzo del fondo sono riportate al modulo 2 della relazione tecnico finanziaria.

3) 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

Non ci sono effetti abrogativi impliciti in quanto la ricostruzione e destinazione del fondo 2021 è avvenuta come per gli anni 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 e 2020 in relazione ai rilievi della Ragioneria dello Stato di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 301 del 12/10/2017, esecutiva, avente ad oggetto: *"Verifica amministrativo contabile S.I. 2367/V. Determinazioni conseguenti alla comunicazione di conclusione da parte della Ragioneria Generale dello Stato prot. n. 40898 del 13/03/2017"*.

4) **illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs 150/2009, le norme di contratto nazionale e di giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale e d organizzativa**

Quanto al sistema di misurazione e valutazione della performance, dal 2020 lo stesso è stato modificato con la deliberazione della Giunta Comunale n. 234 del 19/12/2019, esecutiva, per quanto attiene la performance dei dirigenti.

5) **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 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)**

Voce non presente

6) **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 il Titolo II del D.Lgs. n. 150/2009**

La parte di retribuzione di risultato destinata alla dirigenza viene erogata sulla base del vigente sistema di valutazione della performance organizzativa ed individuale dei dirigenti; in tale ambito viene valutato quindi il livello di raggiungimento degli obiettivi gestionali del piano della performance (Peg/PDO), sulla base degli indicatori e dei target predefiniti.

7) **altre informazioni ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto**

Nessuna

Il Dirigente del Servizio Risorse Umane

Dott.ssa Nicoletta Cittadin

Il Presidente della Delegazione di parte pubblica
Segretario Generale
Dott. Alessandro Ballarin