



COMUNE DI SANREMO

Contratto collettivo decentrato integrativo Dirigenti anno 2021 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 sottoscritta il 28 dicembre 2021 Contratto sottoscritto il
Periodo temporale di vigenza		01.01.2021 – 31.12.2021
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Presidente: Dott.ssa Stefania Caviglia Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL, DIRER, FEDIR SANITÁ, UNSCP Firmatarie della preintesa: UIL-FPL - FEDIR Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo determinato e indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Riparto del Fondo 2021 per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente – criteri per la determinazione della retribuzione di risultato - interim - correlazione tra retribuzione di risultato e le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge – incentivi recupero evasione tributi locali
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.	Collegio dei Revisori dei Conti – parere richiesto con la presente relazione 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: Peg provvisorio con deliberazione G.C. n. 9 del 27.01.2021 aggiornato con delibere G.C. n. 142 del 22.06.2021, n. 279 del 29.10.2021, e n. 313-314 del 13.12.2021
		Con deliberazione G.C. n. 57 del 25.03.2021 è stato adottato il Piano triennale della Prevenzione della corruzione e della trasparenza – triennio 2021-2023
		Sono assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D.Lgs. 150/2009
		La Relazione della Performance sull'attività svolta nell'anno 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione in data 06.08.2021
Eventuali osservazioni =====		

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato del contratto

L'ipotesi di contratto integrativo decentrato 2021, sottoscritta il 28 dicembre 2021, definisce il riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente del Comune di Sanremo per l'anno 2021, Fondo costituito con determinazione dirigenziale n. 4921 del 22 dicembre 2021. In aggiunta alla c.d. "*parte economica*", sono disciplinati alcuni aspetti normativi, tra i quali i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato, l'interim, la correlazione tra retribuzione di risultato e le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge, ed infine gli incentivi per il recupero evasione tributi locali. Di seguito si riporta il dettaglio.

Gli articoli 1-2-3 definiscono l'ambito di applicazione del contratto decentrato (personale dirigente a tempo indeterminato e determinato), la sua efficacia temporale (01.01.2021 – 31.12.2021), la consistenza del Fondo come costituito con determinazione dirigenziale n. 4921 del 22 dicembre 2021 (€ 388.560,94) e la sua ripartizione tra quanto destinato a retribuzione di posizione (€ 299.795,57, pari al 77,16 % del totale del Fondo) e quanto destinato a retribuzione di risultato (€ 88.765,37, pari al 22,84% del totale del Fondo).

L'articolo 4 disciplina i criteri per la determinazione della retribuzione di risultato spettante a ciascun dirigente, prevedendo un sistema articolato per fasce coerente con quanto previsto dal sistema di valutazione dell'Ente e che riprende esattamente quanto riportato nel Manuale del Valutatore vigente approvato in ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 295 del 13.12.2018. Viene altresì previsto che eventuali quote di indennità di risultato che dovessero residuare a seguito del percorso di valutazione dei dirigenti saranno destinate a incrementare la retribuzione di risultato dei dirigenti che hanno conseguito la valutazione più elevata, nel rispetto dei seguenti criteri: a) percentuale del 20% di dirigenti beneficiari di detta maggiorazione; b) percentuale del 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato dell'importo destinato a maggiorazione; c) valutazione del/dei dirigente/i maggiore o uguale a 91/100 per poter beneficiare della suddetta maggiorazione.

L'articolo 5 disciplina lo svolgimento di incarichi ad interim in attuazione dell'articolo 58 del CCNL del 17.12.2020, prevedendo il riconoscimento a titolo di retribuzione di risultato, e limitatamente al periodo di sostituzione, di un importo pari al 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale, la cui misura effettiva avverrà tuttavia a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale del risultato raggiunto secondo il sistema articolato per fasce di cui al precedente articolo 4. Viene altresì previsto che, in caso di incarichi plurimi, l'incremento è determinato nella misura del 20% della retribuzione di posizione prevista per ciascuna posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico. Viene in ogni caso garantita, al comma 3, una retribuzione di risultato almeno pari al 15% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale.

L'articolo 6 definisce la correlazione tra retribuzione di risultato e le incentivazioni previste da specifiche disposizioni di legge, confermando quanto già previsto nel precedente contratto decentrato del 20.12.2013, vale a dire prevedendo che la retribuzione di risultato sommata a quella delle incentivazioni derivanti dall'applicazione di specifiche disposizioni di legge possa essere attribuita fino ad un massimo di € 20.000,00, e che la possibilità di superare la soglia di € 20.000,00 sussiste solo nel caso di somme, derivanti da specifiche disposizioni di legge, superiori al suddetto importo.

L'articolo 7 disciplina, per quanto di competenza della contrattazione integrativa, l'incentivo previsto dall'articolo 1, comma 1091, della legge n. 145 del 30 dicembre 2018, riprendendo quanto già

concordato in sede di contratto decentrato 2021 del personale del comparto. Viene prevista la seguente suddivisione del Fondo incentivante: a) 10% per l'acquisto di apparecchiature tecnologiche funzionali alle attività di recupero evasione o per il potenziamento dell'ufficio tributi; b) 90% destinato al trattamento economico accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi.

L'importo destinato al trattamento economico accessorio del personale impiegato nel raggiungimento degli obiettivi del servizio tributi verrà suddiviso secondo le seguenti percentuali: a) 10% Dirigente Tributi; b) 70% personale assegnato al servizio tributi (compresa P.O.); c) 20% personale non appartenente al servizio tributi ma comunque impiegato, a diverso titolo, nel raggiungimento degli obiettivi del suddetto servizio.

Gli aspetti non di competenza della contrattazione saranno disciplinati con apposito Regolamento e con appositi progetti di lavoro da predisporre a cura del Dirigente del Servizio Tributi.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e risultato dell'anno 2021 è stato quantificato dall'Amministrazione in applicazione delle disposizioni del CCNL sottoscritto il 17.12.2020, ed ammonta a complessivi € 388.560,94 come da relazione tecnico-finanziaria trasmessa in data 22.12.2021, P.G. 111749.

Di seguito il dettaglio delle voci di utilizzo:

Anno 2021		
Retribuzione Posizione	77,16%	€ 299.795,57
Retribuzione Risultato	22,84%	€ 88.765,37
Totale	100,00%	€ 388.560,94

Il Segretario Generale/Dirigente del Settore Risorse Umane
Dott.ssa Stefania Caviglia
Firmato