



COMUNE DI LONATO DEL GARDA

(Provincia di Brescia)

ACCORDO CONCERTAZIONE PER FINANZIAMENTO DELLA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO - PERSONALE
DIRIGENZIALE ANNO 2022.

Relazione illustrativa

Modulo 1°

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

Data di sottoscrizione	L'ipotesi di accordo in oggetto riguarda il trattamento economico di un numero di dirigenti in servizio inferiore a 3 unità e, pertanto, l'Ente non ha attivato la CCDI, ma le procedure di cui all'art. 45, comma 4 del CCNL 17/12/2020. Ipotesi di concertazione in data: 20/09/2022 Sottoscrizione definitiva in data: 18/10/2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	L'ente non ha istituito la delegazione trattante di parte pubblica e la parte datoriale al tavolo della concertazione è stata identificata nella figura del Segretario Generale dell'Ente, tra le cui funzioni rientra quella di rappresentare l'Amministrazione in fase di concertazione per la definizione della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.

Rispetto dell'iter adempimenti contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	E' stata acquisita la certificazione dell'Organo di Controllo? Sì, in data 03/10/2022
	Allegazione della Certificazione dell'organo di controllo interno alla relazione illustrativa	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli L'Organo di Controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	E' stato adottato il Piano delle Performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Sì, unificato al Piano Esecutivo di gestione 2022-2024 approvato con delibera di G.C. n. 50 del 19/04/2022.
		E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009? con delibera di G.C. n. 57 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.
		Per quanto di competenza è stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui al comma 8 dell'art. 11 del D.Lgs 150/2009.
		La Relazione della Performance 2020, è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – delibera G.C. n. 119 del 14/09/2021. La Relazione della Performance 2021, è stata validata dal Nucleo di Valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 – delibera G.C. n. 157 del 11/10/2022
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 accessorio – risultati attesi – altre informazioni utili)

A – Illustrazione di quanto disposto nel verbale di concertazione

L'accordo di concertazione è finalizzato a determinare la quota da destinare al Fondo per la retribuzione di Posizione e di Risultato del personale dirigente del Comune di Lonato del Garda, per l'anno 2022.

Nelle premesse vengono citati i provvedimenti adottati nel tempo dall'Amministrazione:

1. della delibera di G.C. n. 205 del 28/12/2017 ad oggetto "Revisione della dotazione organica e ricognizione annuale delle eccedenze di personale. Anno 2018" con la quale, tra l'altro:
 - veniva disposta la soppressione del posto vacante di dirigente dell'area tecnica a decorrere dal 1° gennaio 2018, mantenendo in capo ai due dirigenti le funzioni già affidate "ad interim";
 - demandato al Nucleo di Valutazione la rimodulazione della retribuzione di posizione e di risultato, previa pesatura delle due posizioni dirigenziali, a valere dalla data di soppressione del posto di dirigente vacante a seguito cessazione del titolare;
2. della delibera di G.C. n. 111 del 10/07/2018 con la quale veniva approvato il nuovo sistema di pesatura delle posizioni dirigenziali proposto dal Nucleo di valutazione con verbale datato 08/06/2018 e la conseguente attribuzione della retribuzione di posizione annua di € 41.000,00 (per 13 mensilità) ai due dirigenti in servizio presso l'Ente;
3. dei decreti sindacali:
 - n. 18 del 30/12/2020, con il quale sono stati prorogati fino al 30/04/2021, al Dott. Davide Boglioni i poteri e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 per l'area finanziaria e per l'area tecnica – Settore lavori Pubblici –manutenzioni – Ecologia e Ambiente;
 - n. 19 del 01.05.2021, con il quale sono stati conferiti al Dott. Davide Boglioni, dal 1° maggio 2021 e fino al termine dell'attuale mandato amministrativo, i poteri e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 per il settore dei servizi economico finanziari, entrate tributarie, patrimonio, servizi alla persona e lavori pubblici;
 - n. 17 del 30/12/2020, con il quale sono stati prorogati fino al 30/04/2021, al Dott. Michele Spazzini i poteri e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 per l'area amministrativa, dell'area tecnica – settore edilizia privata e urbanistica nonché funzioni di vicesegretario;

- n. 20 del 01.05.2021, con il quale sono stati conferiti al Dott. Michele Spazzini, dal 1° maggio 2021 e fino al termine dell'attuale mandato amministrativo, i poteri e le funzioni dirigenziali di cui all'art. 107 del D. Lgs. 267 del 18.08.2000 per il settore dei servizi amministrativi, cultura e turismo, informatica e smart city, urbanistica ed edilizia nonché le funzioni di vicesegretario.

Viene richiamato l'art. 57 del CCNL 17/12/2020 relativo alle nuove disposizioni che le Amministrazioni devono seguire per la costituzione del fondo 2022 che, in particolare, recita

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. 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;*

omissis

L'accordo, costituito da cinque articoli, identifica

All'art. 1 il campo di applicazione e la validità dello stesso.

All'art. 2 si dà atto della consistenza del fondo pari a € 139.967,23 che rispetta il limite del Fondo 2016 in quanto l'incremento di € 4.176,82 relativo all'applicazione dall' art. 56 comma 1 CCNL 17/12/2020, pari al 1,53% del monte salari della dirigenza per l'anno 2015, non è soggetto al limite in argomento.

All'art. 3 viene specificata la destinazione delle risorse;

Nell'art. 4 “Criteri e meccanismi di valutazione dei risultati” si rimanda al sistema di misurazione e valutazione della performance previsto dal vigente Regolamento approvato con delibera di G.C. n. 28 del 05/03/2019;

L'art. 5 è deputato alle disposizioni finali. I due dirigenti in servizio dichiarano di rinunciare, per l'anno 2022, all'importo di € 12.250,00, a titolo di retribuzione di risultato.

B – Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Sulla base di quanto concordato tra le parti, le risorse del fondo a disposizione per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, pari a € 139.967,23 vengono utilizzate, nel seguente modo:

Non essendovi contrattazione integrativa formalizzata, poiché l'ente ha meno di tre dirigenti ed ai sensi dell'art. 45, comma 4, del CCNL 17/12/2020 che disciplina tali poste con l'istituto della concertazione, viene compilata unicamente la presente sezione come previsto nella circolare n. 21 del 26/04/2013 (Conto Annuale del Personale pag. 258).

Vengono richiamate le seguenti disposizioni del CCNL 17/12/2020;

- ai sensi dell'art. 56 comma 2 del CCNL 17/12/2020 l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato pari al 1,53% del monte salari dell'anno 2015, concorrono al finanziamento degli incrementi della retribuzione di posizione di cui all'art. 54 c. 4 (€ 409,50 annui compreso 13° per ogni dirigente) e per la parte residuale, sono destinate alla retribuzione di risultato
- ai sensi dell'art. 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020 è necessario destinare alla retribuzione di risultato non meno del 15% delle risorse complessive del Fondo;

Pertanto le somme non regolate, per complessivi € 139.967,23, sono così suddivise:

Istituto economico finanziato	Importo
Retribuzione di Posizione	€ 82.819,00
Retribuzione di Risultato (come concordato nell'ipotesi di accordo di concertazione per l'anno 2022 – art. 5)	€ 44.898,23
TOTALE	€ 127.717,23

C) Effetti abrogativi impliciti

La concertazione determina effetti abrogativi impliciti.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità.

Le previsioni del contratto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto nei confronti del personale si applicano le norme previste dal vigente Sistema di valutazione e misurazione delle performance (delibera di G.C. n. 28 del 05/03/2019)

E) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche.

Istituto non previsto per il personale Dirigenziale.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del Contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale.

I risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo di concertazione e dalla destinazione delle risorse finalizzate a remunerare la performance del personale dirigente sono:

- una piena realizzazione degli obiettivi gestionali di Performance organizzativa e individuale previsti nel Piano delle performance:
- un comportamento organizzativo posto in essere dalla dirigenza sulla base del sistema di valutazione approvato dall'ente.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Voce non presente

Lonato del Garda, 18/10/2022

IL DIRIGENTE AREA FINANZIARIA

E RISORSE UMANE

(dott. Davide Boglioni)

FIRMATO