

Verona, 6 dicembre 2022

Al Collegio dei Revisori dei Conti
del Comune di Verona:

Dott. Girardi Claudio
claudiogirardi@odcecverona.it

Dott. Tafuro Mauro
studiotafuromaurovr@legalmail.it

Dott. Quagliotto Roberto
r.quagliotto@odcctv.legalmail.it

e p.c.

Alla Dirigente
Direzione Bilancio
Dott.a Maria Sacchettini

Alla Sig.a Antonella Comparini
Direzione Personale

Loro Sedi

OGGETTO: PERSONALE – Procedura di stipulazione del Contratto Collettivo Integrativo a termini dell'art. 8 comma 6 del CCNL Comparto Funzioni Locali Area Dirigenza in data 17/12/2020 - RELAZIONE ILLUSTRATIVA E RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA sulla ipotesi di Accordo per l'anno 2022

Si trasmette la Relazione Illustrativa e la Relazione Tecnico-Finanziaria ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e certificazione degli oneri con riferimento alla seguente ipotesi di accordo:

- Contratto Collettivo Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato area dirigenza (ipotesi di accordo sottoscritta in data 1/12/2022);

Si precisa che le relazioni sono state redatte secondo gli schemi tipo predisposti dal Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato (Circolare n. 25 del 19/07/2012).

Trascorsi quindici giorni senza rilievi l'organo di governo dell'ente autorizza il Presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

Distinti saluti.

**IL DIRETTORE “*ad interim*”
AREA RISORSE UMANE STRUMENTALI
F.to Dott. Nicola Rinaldi**

Firma autografa omessa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. n. 39/1993

Allegati:

- Relazione illustrativa
- Relazione tecnico finanziaria
- Ipotesi di Accordo in data 1/12/2022

RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo per la retribuzione di posizione e di risultato Area dirigenza - Accordo per l'anno 2022 sottoscritto in data 01/12/2022 (art. 40, comma 3 – sexies D.lgs. n. 165/2001 – Circolare del Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012)

La Relazione Tecnico Finanziaria al C.C.I. è composta di quattro distinti moduli:

Modulo 1	Costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022;
Modulo 2	Definizione delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa;
Modulo 3	Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente fondo certificato dell'anno precedente;
Modulo 4	Compatibilità economico-finanziarie e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio.

Modulo 1 - La costituzione del Fondo per la contrattazione integrativa anno 2022

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparo dell'Area Funzioni Locali , viene quantificato dall'amministrazione con Deliberazione della Giunta Comunale e successiva Determinazione Dirigenziale.

Risorse stabili	1.546.000,66
Risorse variabili	334.943,50
Progettazione/avvocatura	30.000,00
TOTALE	1.910.944,16

1. Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Risorse storiche consolidate	
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett.a) Unico importo annuale relativo all'anno 2020	1.478.525,64
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett.a) RIA annualizzata personale cessato dal servizio	2.589,73
CCNL 17/12/2020_ art 56 c 1: Incremento pari all' 1,53% del monte salari 2015	63.607,00
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. C): RIA personale cessato anno 2021	1.278,29

1. Sezione II – Risorse variabili

CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. b) Compensi professionali avvocatura (art 9 c 6 L 114/2014)	20.000,00
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. c) Frazione RIA anno precedente	106,52
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. d) Somme connesse al principio onnicomprensività	3.568,83
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. e) Risorse stanziare dall'Ente	311.268,15
Compensi avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	15.000,00
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	15.000,00

1. Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Sezione non pertinente	
------------------------	--

1. Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

A) Fondo Tendenziale	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.546.000,66
Risorse variabili	364.943,50
	Totale Fondo tendenziale
	1.910.944,16
B) Decurtazioni del Fondo tendenziale	
non pertinente	0,00
	Totale decurtazioni del Fondo tendenziale
	0,00
C) Fondo sottoposto a certificazione	
Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità	1.546.000,66
Risorse variabili	364.943,50
	TOTALE Fondo sottoposto a certificazione
	1.910.944,16

1. Sezione V- Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Sezione non pertinente

Modulo 2 - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

2. Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Contratto Integrativo sottoposto a certificazione (*)

Ributizione di posizione	1.380.000,00
Compensi professionali avvocatura (art 9 c 6 L 114/2014)	20.000,00
Convenzione Verona Mercato	3.568,83
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	15.000,00
Avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	15.000,00
Totale	1.433.568,83

2. Sezione II – Destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo (*)

Ributizione di risultato	477.375,33
Totale	477.375,33

2. Sezione III – Destinazioni ancora da regolare
Sezione non pertinente

2. Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

a. Totale destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate esplicitamente dal Contratto Integrativo: Somme non regolate dal Contratto	1.433.568,83
b. Totale destinazioni specificamente regolate dal Contratto Integrativo: Somme regolate dal Contratto	477.375,33
d. Totale poste di destinazione del Fondo sottoposto a certificazione: Totale	1.910.944,16

2. Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo
Sezione non pertinente

2. Sezione VI – Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

- a) Le risorse stabili ammontano a euro 1.546.000,66 le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa ammontano a euro 334.268,15. Le destinazioni di utilizzo aventi natura certa e continuativa sono tutte finanziate con risorse stabili.
- b) *Attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di compensi per retribuzione di risultato*
- I compensi per la retribuzione di risultato sono erogati in base al CCNL e corrisposti in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il D. Lgs. 150/2009 e successive modificazioni sulla base del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi verificati dal Servizio Controllo Interno Strategico Direzionale approvati e validati dal Nucleo di Valutazione/OIV e con riguardo alla valutazione individuale dei dirigenti in merito ai comportamenti organizzativi ed al conseguimento dei risultati attesi.
- c) *Attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)*
- Parte non pertinente

Modulo 3 - Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

Anno 2022 e confronto con il corrispondente fondo certificato 2021:

Costituzione del Fondo	Risorse fisse	anno 2022		anno 2021		variazioni anno 2022 rispetto all'anno 2021	Anno 2016 (per memoria)
		Importi		Importi			
CCNL 23.12.99 ART. 26 C. 1 L.A. (POS E RISULTATO 1998)							1.295.790,00
CCNL 23.12.99 ART. 26 C. 1 L.D. (INCREM. ANNO 2000)							59.496,00
CCNL 22.02.06 ART. 23 C. 1 (520 EURO RETR. POS.)							36.400,00
CCNL 22.02.06 ART. 23 C. 3 (1,66% EURO POS. E RIS.)							70.772,00
CCNL 14.05.07 ART. 4 C. 1 (1.144 EURO RETR. POS. RIC.)							67.496,00
CCNL 14.05.07 ART. 4 C. 4 (0,89% EURO POS. E RIS.)							43.119,00
CCNL 22.02.10 ART. 16 C. 1 (478,4 EURO RETR. POS. RIC.)							21.049,60
CCNL 03.08.10 ART. 5 C. 1 (611,00 EURO RETR. POS. RIC.)							26.884,00
RID. STABILE ORG. DIRIG. (ART. 26 C. 5 CCNL 23.12.99)							66.106,00
CCNL 22.02.10 ART. 16 C. 4 (1,78% monte salari 2005)							76.279,00
CCNL 03.08.10 ART. 5 C. 4 (0,73% monte salari 2007)							35.196,00
CCNL 12.02.02 ART. 1 C. 6 (incremento fondo 3.356,97 euro 20 posti organici stabilmente soppressi da 1/9/2001)							67.139,40
RIA MAT. EC. PERS. CESS. (ART. 26 C. 1 L. G) CCNL 23.12.99)							57.068,00

CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. a) Unico importo annuale relativo all'anno 2020	1.478.525,64	1.478.525,64		
CCNL 17/12/2020- art 57 c 2 lett. a) RIA annualizzata personale cessato	2.589,73	2.589,73		
CCNL 17/12/2020_ art 56 c 1. Incremento pari all' 1,53% del monte salari 2015	63.607,00	63.607,00		
CCNL 17/12/2020- art 57 c 2 lett. c) RIA annualizzata personale cessato anno 2021	1.278,29			
CCNL 12.02.02 ART. 1 C. 3 L. e) (RID FONDO 3.356,97 EURO)				-221.560,00
RIDUZIONI DEL FONDO / PARTE FISSA (AGEC)				-81.471,00
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART 1 C 456 L. 147/2013				-176.921,58
DECURTAZIONE art 23 D Lgs 75/2017 (riduzione 2016 rispetto 2015. art 1 comma 236 L 208/2015)				-30.675,76
Totale Risorse fisse	1.546.000,66	1.544.722,37		1.412.166,65
Risorse variabili 1				
RIORGANIZZ (ART. 26 C. 3 - PARTE VARIAB. CCNL 23.12.99)				491.919,88
CCNL 23.12.99 ART. 26 C.2 L.1) (1,2% MONTE SALARI 1997)				44.932,00
Specifiche disposizioni di legge (art 26 c 1 l. e) CCNL 23.12.1999)				1.581,32
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. b) Compensi professionali avvocatura (art 9 c 6 L 114/2014)	20.000,00		20.000,00	
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. c) Frazione RIA	106,52			
Convenzione Verona Mercato	3.568,83			
CCNL 17/12/2020_ art 57 c 2 lett. e) Risorse stanziolate dall'Ente	311.268,15		311.268,15	
DECURTAZIONE PERMANENTE EX ART 1 C 456 L. 147/2013				-58.156,93
DECURTAZIONE art 23 D Lgs 75/2017 (riduzione 2016 rispetto 2015. art 1 comma 236 L 208/2015)				-9.028,40
DECURTAZIONE art 23 D Lgs 75/2017 rispetto limite 2016				0,00
Totale Risorse variabili 1	334.943,50	331.268,15		471.247,87
TOTALE risorse fisse + variabili 1	1.880.944,16	1.875.990,52		1.883.414,52
Risorse variabili 2				
LIQUID. SENTENZE FAVOREVOLI ALL'ENTE (ART. 37 CCNL 23.12.99) Deliberazione Corte dei Conti Veneto 200/2014				28.479,29
Compensi avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	15.000,00		15.000,00	
QUOTE PER LA PROGETTAZIONE - ad esaurimento (ART. 92 CC. 5-6 D. LGS. 163/06)	15.000,00		15.000,00	10.000,00
Totale Risorse variabili 2	30.000,00	30.000,00		38.479,29
TOTALE risorse fisse + variabili 1 + variabili 2	1.910.944,16	1.905.990,52		1.921.893,81

Raffronto definizione poste di destinazione del Fondo anni 2022 e 2021*):

Destinazione del fondo	Anno 2022	Anno 2021	variazioni anno 2022 rispetto all'anno 2021	Anno 2016
Retribuzione di posizione	1.380.000,00	1.189.478,12		1.813.861,76
Retribuzione di risultato	477.375,33	666.512,40		69.522,00

Compensi professionali avvocatura (art 9 c 6 L 114/2014)	20.000,00	20.000,00	
Compensi avvocatura (art 9 comma 3 L114/2014)	15.000,00	15.000,00	
Quote progettazione - ad esaurimento (art. 92cc. 5-6 D. LGS. 163/06)	15.000,00	15.000,00	9.848,18
Avvocatura (Corte dei Conti - sezione Veneto n. 200/2014)			28.479,29
Convenzione Verona Mercato	3.568,83		
Totale	1.910.944,16	1.905.990,52	4.953,65
			1.921.711,23

Modulo 4- Compatibilità economico-finanziarie e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

4. Sezione I – Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Tutte le somme relative al Fondo per le risorse decentrate sono imputate a specifici capitoli del Titolo I di spesa. La verifica tra sistema contabile e dati del Fondo di produttività è costante e monitorata di concerto tra Direzione Personale e Direzione Contabilità.

4. Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite del Fondo per le risorse decentrate dell'anno 2016 risulta rispettato

4. Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione al fine della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del Fondo per le risorse decentrate viene determinato con Deliberazione della Giunta Comunale e successiva Determinazione Dirigenziale ed è impegnato in specifici capitoli del Titolo I del bilancio comunale.

IL DIRETTORE
AREA RISORSE UMANE E STRUMENTALI ad interim
(Dott. Nicola Rinaldi)

IL PRESIDENTE
DELLA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
(Dott. Giuseppe Parata)

(*) valore previsionale

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

All'ipotesi di Contratto Collettivo Integrativo Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato area dirigenza – Ipotesi di Accordo anno 2022 sottoscritto in data 01/12/2022 (art. 40, comma 3 – sexies D.Lgs. n. 165/2001 – Circolare del Ministero dell'Economia – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012).

La Relazione Illustrativa al C.C.I. è composta di due distinti moduli:

- Modulo 1. Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto;
 Modulo 2. Illustrazione dell'articolato del contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili).

1. MODULO 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	Ipotesi di accordo 01/12/2022
Periodo temporale di vigenza	01/01/22 – 31/12/2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli / qualifiche ricoperti): Direttore Generale – Segretario generale - Direttore Area Risorse Umane Strumentali</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): DIREL - C.G.I.L. F.P. – C.I.S.L. F.P. – U.I.L. F.P.L. - FEDIR</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): Per le rappresentanze sindacali dirigenza: DIREL - FEDIR - C.I.S.L. F.P.</p> <p>Per le OO.SS. Area dirigenza: C.G.I.L. F.P. - CISL F.P.</p>
Soggetti destinatari	Personale con qualifica dirigenziale

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Individuazione ed utilizzo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato; b) Modalità sistema premiante; c) Valorizzazione funzione dirigenziale
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	È stata acquisita la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti in data _____
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha effettuato rilievi
	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 – Approvazione del PEG con deliberazione della Giunta Comunale n. 198 del 11/03/2022. – Approvazione del PIAO con deliberazione della Giunta Comunale n. 1n. 688 del 23/06/2022 modificata con DG 716 del 03/08/2022 e con DG 841 del 21/09/2022.
		È stato adottato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza previsto dall'art. 11, comma 2 del D.lgs. 150/2009 - Deliberazione della Giunta Comunale n. 688 del 23/06/2022 modificata con DG 716 del 03/08/2022 e con DG 841 del 21/09/2022.
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.lgs. 150/2009 - Si per quanto di competenza
Con deliberazione della Giunta Comunale n. 664 in data 09/06/2022 è stata approvata la Relazione della Performance 2021 ai sensi dell'art. 14 commi 4 e 6 del D. Lgs. n. 150/2009 successivamente validata in data 13/06/2022 (PG 212700/2022) da parte del Nucleo di Valutazione.		
Eventuali osservazioni		nessuna

2. MODULO 2 – Illustrazione dell'articolato del Contratto (Attestazione delle compatibilità con i vincoli derivanti da norma di legge e di contratto nazionale – modalità di utilizzo delle risorse accessorie – risultati attesi – altre informazioni utili)

A. Illustrazione di quanto disposto dal C.C.I.

A.1 Individuazione ed utilizzo risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato

Viene prevista la utilizzazione delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato per il personale con qualifica dirigenziale.

La quantificazione delle risorse finanziarie a disposizione nel Fondo viene approvata con deliberazione della Giunta Comunale e successiva determinazione dirigenziale ai sensi dell'art. 26 CCNL 23/12/1999 e successive modificazioni ed integrazioni.

Il Fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene costituito ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020. Nel caso di interventi di riorganizzazione di revisione dei processi di lavoro, potenziamento quali-quantitativo dei servizi con riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale sono stanziare risorse finanziarie in base alle capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile come previsto dall'art. 57 co. 2 lett. e) del CCNL 17/12/2020.

A.2 Finanziamento della incentivazione per il raggiungimento di obiettivi e risultati

Viene condivisa la utilizzazione delle risorse finanziarie disponibili per garantire concreti e significativi aumenti e miglioramenti dei servizi erogati ed a fronte del raggiungimento di obiettivi qualificanti per il Programma della Amministrazione. In particolare la retribuzione accessoria è indirizzata quale investimento qualificante per l'incremento quali-quantitativo dei servizi.

Per quanto previsto dall'art. 31 comma 1) del D.lgs. 150/2009, vale a dire l'adeguamento della normativa ai principi di selettività per la erogazione degli incentivi (art. 17 "Oggetto e finalità" comma 2 e art. 18 "Criteri e modalità per la valorizzazione del merito e incentivazione della performance"), viene utilizzato per la corresponsione della retribuzione di risultato il "Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance" approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 in data 20/05/2019 e successive modifiche ed integrazioni.

Per l'anno 2022 la corresponsione della retribuzione di risultato viene erogata con riferimento alla singola valutazione conseguita da ciascun dirigente. La finalità è di valorizzare l'azione dirigenziale e manageriale come squadra e team direzionale, ma contestualmente riconoscere individualmente punti di forza e di miglioramento e situazioni di eventuale criticità.

B. Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione decentrata integrativa delle risorse del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato

Utilizzo Fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2022	
Retribuzione di posizione	1.380.000,00
Retribuzione di risultato	500.944,16
Progettazione - Avvocatura	30.000,00
Totale	1.910.944,16

C. Effetti abrogativi impliciti

Non sono previsti effetti abrogativi.

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

L'erogazione della retribuzione di risultato è prevista in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, norme di contratto nazionale e giurisprudenza contabile) ed avviene secondo il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance a condizione che si accerti il conseguimento del previsto livello di raggiungimento degli obiettivi, ed al conseguimento dei risultati attesi.

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

PARTE NON PERTINENTE

F. Illustrazione dei risultati attesi

I risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, sono in stretta correlazione con il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) e con il Ciclo della Performance, in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009 e successive modificazioni ed integrazioni, e sono rilevati dal sistema di controllo di gestione. Per



ogni singolo obiettivo / progetto è prevista la verifica del conseguimento dei risultati attesi ed il raggiungimento individuale di un livello ottimale nei comportamenti manageriali con particolare riferimento alla organizzazione dei servizi ed al clima interno.

In particolare viene prevista una differenziazione e variabilità della retribuzione di risultato fissata nella misura del 30 % del valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato. La maggiorazione viene riservata ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

La maggiorazione della retribuzione di risultato viene attribuita al 10 % del personale con qualifica dirigenziale.

G. Altre informazioni utili

Le parti hanno concordato:

- di retribuire lo svolgimento di incarichi "*ad interim*" con un importo, a valere sulla retribuzione di risultato, pari al 30 % del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale per la quale è conferito l'incarico "*ad interim*";
- non possono essere conferiti più di due incarichi "*ad interim*"

IL DIRETTORE
AREA RISORSE UMANE STRUMENTALI
ad interim
(dott. Nicola Rinaldi)

IL PRESIDENTE DELLA DELEGAZIONE
TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA
(Dott. Giuseppe Bardetta)



**CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO FONDO PER LA
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO AREA
DIRIGENZA – ACCORDO PER L'ANNO 2022**

Ipotesi di accordo sottoscritta in data 01/12/2022

Sottoscrizione definitiva in data.....

RIPRODUZIONE DI ORIGINALE ELETTRONICO
Protocollo N° 0442595 del 06/12/2022 09:24:04

C.S.L. FP
FP CGIL
AA
[Handwritten signatures]



**Comune
di Verona**

Area Risorse Umane Strumentali

PREMESSA

Premesso che in data 17/12/2020 è stata sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Area dirigenza del Comparto Funzioni Locali.

Il CCNL conferma per la dirigenza degli enti locali, connotata da forti identità di status e di condizioni lavorative, soluzioni per riequilibrare le differenze normative ed economiche nell'ambito della dirigenza pubblica ed altresì adeguati strumenti di tutela della operatività e della professionalità, rilevanti ai fini delle migliori prestazioni per l'ottimale erogazione di servizi.

Nel nuovo assetto contrattuale viene mantenuto alla contrattazione decentrata integrativa un ruolo fondamentale per la disciplina del rapporto di lavoro destinata a misurarsi con risorse scarse e richieste di servizi complessi, supportando la dirigenza nella azione per garantire i livelli di servizio pubblico in ragione anche dei carichi di lavoro aggiuntivi, delle riorganizzazioni e delle maggiori esigenze di una società composita e di una collettività più consapevole dei propri diritti.

Tutto ciò premesso e considerato in data 01/12/2022

TRA

la delegazione trattante di parte pubblica e la delegazione trattante di parte sindacale si sottoscrive il seguente accordo:

CISL FP
FP CGIL
Area Dirigenza

*Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022*



1. FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

1.1 Il Fondo di cui all'art. 57 del C.C.N.L. 17/12/2020, così come modificato e integrato dalle disposizioni contrattuali, viene utilizzato per il finanziamento della retribuzione di posizione e risultato del personale con qualifica dirigenziale.

2. NUOVA DISCIPLINA DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO

2.1 Il fondo destinato alla retribuzione di posizione e di risultato viene costituito annualmente ai sensi dell'art. 57 del CCNL 17/12/2020 entro i limiti finanziari previsti dalla vigente normativa in materia.

2.2 Nel caso di interventi di riorganizzazione, di revisione dei processi di lavoro, potenziamento quali-quantitativo dei servizi, con riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale possono essere stanziati ulteriori risorse finanziarie in base alla capacità di bilancio e nel rispetto delle disposizioni dell'ordinamento finanziario e contabile come previsto dall'art. 57 comma 2 lett. e) del CCNL 17/12/2020.

2.3 Con il presente Accordo decentrato integrativo le parti a fini ricognitori prendono atto:

A. degli interventi di riorganizzazione attivati nell'ente ed approvati con deliberazioni della Giunta Comunale in sede di revisione della Macrostruttura e con riflessi sull'assetto delle responsabilità dirigenziali e della relativa complessità gestionale;

B. del potenziamento quali-quantitativo dei servizi esistenti così come risultanti dai documenti riepilogativi dei processi e degli obiettivi di performance (Piano della Performance/PEG), di sviluppo, innovazione, miglioramento intervenuti nell'ambito dell'ente;

C. del richiamo all'aumento di competenze e responsabilità delle singole posizioni dirigenziali in relazione ai processi di riorganizzazione e di incremento quali-quantitativo dei servizi;

D. degli accresciuti carichi di lavoro conseguenti alla cessazione dal servizio di personale con qualifica dirigenziale derivanti anche dalla applicazione della normativa in materia pensionistica.

3. RIVALUTAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

3.1 Le parti prendono atto e concordano che:

- i rilevanti processi e percorsi di riorganizzazione intervenuti a seguito della approvazione della nuova struttura organizzativa (Delibere della Giunta Comunale n. 496 in data 29 dicembre 2020 e successive modifiche e da ultimo con deliberazione della Giunta Comunale n. 1071 in data 15/11/2022) unitamente alla



significativa riduzione dell'organico dirigenziale hanno comportato in particolare nel corso del 2022 un significativo ampliamento del grado di responsabilità e della capacità gestionale della dirigenza;

- si sono conseguentemente realizzati i presupposti:
 - per la rideterminazione della dotazione organica dirigenziale, prevista dalla Legge 28/12/2015 n. 208 con riorganizzazione delle funzioni dirigenziali;
 - per l'incremento del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ai sensi dell'art. 26 co. 3 CCNL 23/12/1999 in relazione ai processi di riorganizzazione e di incremento quali-quantitativo dei servizi;

La relativa quantificazione, alla luce dei processi di riorganizzazione, delle accresciute competenze e delle dinamiche assunzionali, viene determinata nel limite dell'anno 2016 in ottemperanza dei vigenti limiti imposti dalla normativa finanziaria.

3.2 Annualmente si procede all'accertamento delle condizioni legittimanti il mantenimento del finanziamento di risorse aggiuntive ex art. 26 co. 3 CCNL 23/12/1999 e per l'eventuale incremento del valore di posizione nel caso di nuovi processi di riorganizzazione che interessino singole funzioni dirigenziali.

4. SISTEMA PREMIANTE

4.1 La retribuzione di risultato viene erogata a seguito della verifica e valutazione del raggiungimento degli obiettivi a termini del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 702 in data 26/07/2022.

4.2 La retribuzione di risultato dovuta a ciascun dirigente che risulti beneficiario di ulteriori incentivi economici previsti da specifiche disposizioni di legge sarà erogata con richiamo alla tabella allegata al presente accordo, fermo restando che restano comunque erogabili le somme a titolo di risultato per gli obiettivi raggiunti nell'espletamento delle funzioni apicali di Vice Segretario generale e di Vice Direttore Generale.

5. DIFFERENZIAZIONE E VARIABILITA' DELLA RETRIBUZIONE DI RISULTATO

5.1 Ai sensi dell'art. 30 del CCNL in data 17/12/2020 viene fissata nella misura del 30% del valore medio procapite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato, la maggiorazione da riservare ai dirigenti che conseguano le valutazioni più elevate secondo quanto previsto dal vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance.

5.2 La maggiorazione della retribuzione di risultato prevista dal comma 1, viene attribuita al 10% del personale con qualifica dirigenziale. Nel caso di parità di punteggi ha precedenza il personale con maggiore anzianità di servizio a tempo indeterminato nell'Ente.

Sarà attuato il principio di rotazione in modo da consentire a tutti i più meritevoli l'accesso alla differenziazione del merito individuale.

FP CA 12

CISL SP

Contratto Collettivo Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Anno 2022



6. VALORIZZAZIONE DELLA FUNZIONE DIRIGENZIALE

6.1 Le parti condividono la necessità di affermare la autonomia e responsabilità della dirigenza riqualificando il rapporto tra dirigenti ed amministratori attraverso la piena e completa utilizzazione dei momenti di condivisione delle strategie e di traduzione delle stesse in obiettivi di gestione.

6.2 La Amministrazione Comunale conferma l'impegno di valorizzare il patrimonio professionale della dirigenza promuovendo regole di funzionamento dell'ente finalizzate a supportare l'azione di direzione ed a favorire concretamente la attività manageriale destinandovi congrue risorse.

6.3 In particolare, nell'ambito delle competenze regolamentari ed organizzative vanno previsti:

- i criteri di scelta oggettivi, trasparenti ed in grado di valorizzare le esperienze maturate per il conferimento degli incarichi dirigenziali;
- le condizioni lavorative che consentano di perseguire con continuità gli obiettivi affidati;
- un sistema di misurazione e valutazione dei risultati efficace ed oggettivo.

7. INCARICHI AD INTERIM

7.1 Per lo svolgimento di incarichi con cui è affidata la copertura di altra posizione dirigenziale temporaneamente priva di titolare è attribuito a titolo di retribuzione di risultato, limitatamente al periodo di sostituzione, un importo di valore compreso tra il 15 % ed il 30% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione dirigenziale su cui è affidato l'incarico.

7.2 La percentuale di cui al comma 7.1 è stabilita come segue per ciascuna struttura organizzativa prevista in Macrostruttura:

AREA	30 %
DIREZIONE	30 %

7.3 Non possono essere conferiti più di due incarichi ad interim.

8. PESATURA DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

8.1 Le parti prendono atto della graduazione (pesatura) delle posizioni dirigenziali con attribuzione di valore della retribuzione di posizione coerente con il nuovo assetto della Macrostruttura organizzativa dell'ente.

FP CGIL
CISL
FIP
CISLFP
5/8

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenziale - Accordo anni 2019-2021



**Comune
di Verona**

Area Risorse Umane Strumentali

8.2 Nel caso di significative variazioni nei livelli di responsabilità correlate ad incremento delle funzioni e delle competenze assegnate, dovrà essere rivista la graduazione (pesatura) della singola posizione dirigenziale interessata.

8.3 Il percorso di graduazione e pesatura delle posizioni dirigenziali sarà oggetto di condivisione e coinvolgimento della dirigenza.

RIPRODUZIONE DI ORIGINALE ELETTRONICO
Protocollo N° 0442595 del 06/12/2022 09:24:04

FOCAL
HDP
CISL FP

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che, in sede di valutazione della performance anno 2022, verrà rappresentata al Nucleo di Valutazione la necessità di definire i criteri per il riconoscimento della retribuzione di risultato relativi ad incarichi dirigenziali non riconducibili a Direzioni.

Verona, 01/12/2022

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE PUBBLICA

.....
.....
.....

PER LA DELEGAZIONE TRATTANTE DI PARTE SINDACALE

Per le Rappresentanze Sindacali Dirigenza:

DIREL 

CGIL - FP

FEDIR 

CISL - FP 

Per le OO.SS. Area Dirigenza:

CGIL - FP 

CISL - FP 

UIL FPL

DIREL

FEDIR.....

Stampa del 01/12/2022
File: CCDI - Fondo retribuzione posizione e risultato - Area Dirigenza - Accordo per l'anno 2022



**Comune
di Verona**

Area Risorse Umane Strumentali

**Allegato a C.C.D.I. Fondo retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza –
Accordo per l'anno 2022 (art. 4)**

Tabella di correlazione

FASCE (per scaglioni)	QUOTA
da 0 a 5.000	100 %
da 5.001 a 20.000	60 %
oltre 20.000	30%

RIPRODUZIONE DI ORIGINALE ELETTRONICO
Protocollo N° 0442595 del 06/12/2022 09:24:04

FP EGIL
NBT
CISL FP
[Signature]

Contratto Collettivo Decentrato Integrativo per la utilizzazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
Area Dirigenza - Accordo anno 2022

RP 2012
185

PREVISIONE Utilizzo fondo retribuzione di posizione e di risultato anno 2022

Fondo risorse stabili	1.546.000,66
Fondo risorse variabili	334.943,50
Totale Fondo	1.880.944,16
retribuzione posizione*	1.380.000,00
retribuzione di risultato	477.375,33
Compensi professionali avvocatura (art 9 c 6 L 114/2014)	20.000,00
Somme connesse al principio di omnicomprensività della retribuzione (art. 60 c.3) - Verona Mercato	3.568,83
Totale Fondo	1.880.944,16

* Eventuali risorse destinate a retribuzione di posizione che, in un determinato anno, non sia possibile utilizzare integralmente per tali finalità incrementano, per il medesimo anno, le somme destinate a retribuzione di risultato (art. 57, comma 3, CCNL 17/12/2020).

Stampa del 30/11/2022

[Handwritten signatures and initials]

[Firma illeggibile]