

# COMUNE SAN MICHELE AL TAGLIAMENTO

## Provincia Venezia

**Oggetto:**

Documento di accompagnamento dell'atto unilaterale di secondo livello (AREA DIRIGENZA) al fine di ottenere la certificazione positiva da parte dell'organo di revisione.

**FONTE NORMATIVA**

Artt. 40, comma 3, bis, ter, sexies, e 40-bis del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

**DATA**

7.11.2014 (parte pubblica, DIREL)

**SOTTOSCRIZIONE****PREINTESA:****COMPETENZA**

Dirigente / Responsabile del Personale dott. Luigi Leonardi su autorizzazione della Giunta Comunale

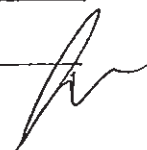
Pre-intesa su contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi dell'art. 5 CCNL 23/12/1999, così come sostituito dall'art. 4 CCNL 22/2/2006 AREA II Dirigenza Regioni ed enti locali, in merito alla definizione di criteri generali per:

- posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero;
- sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali;
- criteri generali per trattamento economico accessorio dei dirigenti;
- particolari prestazioni compensate con la retribuzione di risultato;
- linee guida per l'incentivazione di performance e piani di razionalizzazione;
- graduazione delle funzioni dirigenziali e alle connesse responsabilità.

### Relazione illustrativa e tecnico finanziaria

Modulo I - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto dell'atto unilaterale ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	Atto unilaterale
Periodo temporale di vigenza	Anni 2014-2018 o comunque sino alla successiva sottoscrizione
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente dott. Luigi Leonardi (dirigente settore amministrativo) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIREL
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	CCNL 23.12.1999 Area dirigenza: -posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero; -sistema di misurazione e valutazione delle posizioni dirigenziali; -criteri generali per trattamento economico accessorio dei dirigenti; -particolari prestazioni compensate con la retribuzione di risultato; -linee guida per l'incentivazione di performance e piani di razionalizzazione; -graduazione delle funzioni dirigenziali e alle connesse responsabilità;
procedur ale e degli atti propedeut ici e	Intervento revisore unico. Allegazione della Certificazione del
	È stata acquisita la certificazione del Revisore unico? Sì in data _____



	<b>revisore unico alla Relazione illustrativa.</b>	<p>Nel caso il Revisore unico interno abbia effettuato rilievi, descriverli?</p> <p><b>Nessun rilievo (oppure) L'organo di controllo ha effettuato i seguenti rilievi:</b></p> <p><b>Per superare tali rilievi si è provveduto a _____</b></p>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009  <b>Il presente contratto decentrato disciplina le norme ed i criteri generali per le indennità di posizione e per quella di risultato.</b>  <b>Non è stato adottato il Piano performance, ma per gli enti locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione (per i comuni sotto i 15.000 abitanti PRO) approvato in data 19.9.2013 con delibera GC 238/2013.</b></p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013?  <b>Il programma è stato approvato con delibera di GC n. 16 del 30.1.2014 nel piano triennale anticorruzione.</b></p> <p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?  <b>Non è stato adottato il piano delle performance. Il contratto decentrato non attiene all'erogazione in concreto del premio, ma disciplina le norme generali.</b></p>
<p><b>Eventuali osservazioni: l'atto unilaterale disciplina i criteri generali per la valutazione delle posizioni dirigenziali e per l'erogazione del premio di risultato ai dirigenti, per le posizioni dirigenziali esonerate dallo sciopero e prenda atti dei limiti complessivi al fondo alla data del 31.12.2010, pari ad euro 148.779,20 (vedasi articolo 8 CCDI, comma 1 lett. a)</b></p>		

**Modulo II Illustrazione dell'articolato dell'atto unilaterale (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)**

A) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo (leggasi da qui in avanti ATTO UNILATERALE O A.U.)

**Art. 1 Finalità e materie**

le parti si impegnano ad incentivare il merito e lo sviluppo delle risorse umane, ad incoraggiare la qualità delle prestazioni e la produttività onde migliorare l'efficienza e l'efficacia dell'attività amministrativa ed assicurare un alto livello di servizio ai cittadini

**Art. 2 Ambito di applicazione, durata, decorrenza**

Area dirigenza 31.12.2014-31.12.2018

**Art. 3 Costituzione e destinazione annuale del fondo per il trattamento economico accessorio**

Si demanda la costituzione al dirigente del personale tenuto conto del limite complessivi del 31.12.2010, pari ad euro 148.779,20 (vedi art. 8)

**Art. 4 Piani della performance**

Si prevedono le fasi ed i ruoli per l'adozione dei piani delle performance

**Art. 5 Verifiche sull'attuazione del CCDI**

Si prevedono incontri periodici infra-annuali per le verifiche sull'attuazione del CCDI

**Art. 6 Relazioni sindacali e raffreddamento di eventuali conflitti**

Si prevedono le modalità con cui condurre le relazioni sindacali e come affrontare eventuali conflitti

**Art. 7 Posizioni dirigenziali i cui titolari sono esonerati dallo sciopero**

Sono esonerati dallo sciopero il dirigente LL.PP ed il Comandante della Polizia Locale

**Art. 8 Linee guida per la distribuzione di risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato**

---

Si prende atto dei limiti normativi alla crescita del fondo bloccato al 31.12.2010 per un valore pari ad euro 148.779,20; si prevedono i criteri per compensare gli incarichi interinali di reggenza (supplenza o sostituzione) di posizioni dirigenziali scoperte ed eventuali incarichi "ad interim"

**Art. 9 Incarichi di reggenza, supplenza e retribuzione di posizione e di risultato**

Si definiscono i criteri e gli algoritmi per compensare gli incarichi di reggenza e supplenza

**Art. 10 "Compensi "professionali" che concorrono ad incrementare la retribuzione di risultato."**

Si prende atto delle modifiche normative in tema di compensi professionali bloccato dalle norme del DL 90/2014 e relativa legge di conversione (incentivi alla progettazione, avvocatura, rogiti e collaudi e collegi arbitrali, prevedendo per tale ultima ipotesi la possibilità di incrementare il fondo della dirigenza, con assegnazione del 90% dell'incremento al dirigente incaricato del collaudo o componente collegio arbitrale)

**Art. 11 Parametri per la graduazione delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione.**

Per la pesatura delle posizioni dirigenziali si prevede un sistema di valutazione composto anche da vari allegati, che consente di graduare il valore delle posizioni dirigenziali in relazione alla gradazione commisurata su dieci fattori e sub-fattori

**Art. 12 modalità di determinazione e di attribuzione della retribuzione collegata a risultati e al raggiungimento degli obiettivi raggiunti.**

Si prevede un sistema di valutazione basato sulla valutazione delle funzioni esercitate dai dirigenti e dagli obiettivi raggiunti

**SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E RELATIVI ALLEGATI:**

ALLEGATO A) MODELLO SCHEDA DI DESCRIZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO B) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI

ALLEGATO C) MODELLO SCHEDA VALUTAZIONE PER ATTRIBUZIONE INDENNITA' RISULTATO AI DIRIGENTI

**B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse**

Quadro non pertinente con il presente contratto

**C) effetti abrogativi impliciti**

Il contratto determina l'abrogazione implicita delle norme in materia di indennità di posizione dei dirigenti stabilite con la delibera di GC 160 del 27.4.2010.

**D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità.

**E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;**

Quadro non pertinente con il presente contratto in quanto ai dirigenti non si applicano le progressioni economiche.

**F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale**

Quadro non pertinente con il presente contratto.

**G) altre informazioni eventualmente ritenute utili**

=====

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

**a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;**

sezione non pertinente con il presente contratto in quanto non si destina il Fondo che viene mantenuto nei limiti complessivi del 31.12.2010, pari ad euro 148.779,20 (vedasi articolo 8 CCDI, comma 1 lett. a)

**b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici;**

---

Gli incentivi economici sono erogati in base al vigente CCNL ed al CCDI in applicazione delle norme regolamentari dell'Ente in coerenza con il d.lgs. 150/2009 e con la supervisione del Nucleo di Valutazione / OIV o del Segretario comunale. Gli incentivi e le indennità vengono erogati dal Sindaco o dalla Giunta Comunale in base a criteri selettivi e meritocratici, su proposta dell'OIV o dell'organismo equivalente.

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

Non necessario in quanto con il presente contratto decentrato non si costituisce il fondo che viene mantenuto nei limiti complessivi del 31.12.2010, pari ad euro **148.779,20** (vedasi articolo 8 CCDI, comma 1 lett. a)

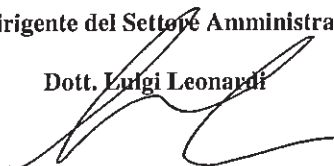
**Modulo IV - Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

Non necessario in quanto con il presente contratto decentrato non si costituisce il fondo che viene mantenuto nei limiti complessivi del 31.12.2010, pari ad euro **148.779,20** (vedasi articolo 8 CCDI, comma 1 lett. a)

**San Michele al Tagliamento, 18.12.2014**

**Il Dirigente del Settore Amministrativo**

**Dott. Luigi Leonardi**



**PARERE N. 19/2014**  
**COMUNE DI S. MICHELE AL TAGLIAMENTO**  
Provincia di Venezia  
**PARERE DEL REVISORE DEL CONTO SU**  
**ATTO UNILATERALE**  
**DECENTRATO INTEGRATIVO**  
**PERSONALE DIRIGENZIALE**  
**PERIODO 31/12/2014-31/12/2018**

Il Revisore del Conto

ATTESO

che:

. gli articoli 40 c. 3-sexies e 40-bis c. 1 D. Lgs. 165/2001 prevedono che l'organo di revisione effettui il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con le disposizioni di legge, nonché certifichi la relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa accompagnatoria della medesima contrattazione decentrata;

. l'art. 40 c. 3-ter D. Lgs. 165/2001 stabilisce che allo scopo di garantire la continuità e il migliore svolgimento della funzione pubblica, laddove non venga raggiunto l'accordo per la stipulazione di un contratto collettivo integrativo, l'amministrazione interessata può provvedere, provvisoriamente, sulle materie oggetto del mancato accordo, fino alla successiva sottoscrizione; in detto caso, gli atti unilaterali assunti sono assoggettati alle procedure di controllo di compatibilità economico-finanziaria previste dall'art. 40-bis D. Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO

che:

. lo scrivente ha dichiarato, con parere n. 17 del 25/11/2014, non sussistere rilievi alla sottoscrizione della proposta di preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo - personale dirigenziale - periodo 31/12/2014 - 31/12/2018;

. detta preintesa non è stata siglata in via definitiva dalle parti interessate e non si è giunti alla individuazione di una nuova piattaforma contrattuale condivisa;

. l'Amministrazione Comunale è intenzionata a procedere con atto unilaterale ai sensi dell'art. 40 c. 3-ter D. Lgs. 165/2001 summenzionato;

VISTI

. lo "atto unilaterale su decentrato integrativo del personale dirigenziale del comparto delle autonomie locali - quadriennio 2014/2018" e gli allegati "sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali", "modello scheda di descrizione delle posizioni dirigenziali", "modello scheda valutazione delle posizioni dirigenziali", "modello scheda valutazione per attribuzione indennità risultato ai dirigenti"; detto atto unilaterale si differenzia dalla precedente preintesa esclusivamente per la soppressione dell'art. 11 "criteri per la distribuzione dei risparmi prodotti da piani di razionalizzazione";

. la relazione tecnico-illustrativa esplicativa di detto atto unilaterale, datata 18/12/2014;

. il limite del totale delle risorse destinabili al trattamento accessorio del personale dipendente di qualifica dirigenziale stabilito in euro 148.779,20, e mantenuto nei limiti di legge;

DICHIARA

non sussistere rilievi alla definitiva adozione di detto atto unilaterale.

Vicenza, 19 dicembre 2014

Stefano Canton

Il Revisore del Conto

Firma apposta in modalità digitale