COMUNE DI RICCIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO RELATIVO ALL'ANNO 2018

Conforme alla circolare RGS 25/2012

Modulo 1 – Scheda 1 – Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimento di legge

Data di sottoscrizione		20 Febbraio 2019
Periodo temporale di vigenza		**2018**
Composizione della delegazione trattante		**Parte Pubblica** Presidente: *Giuseppina Massara* – Segretario Comunale Componente Effettivo: *Cinzia Farinelli* – Dirigente Parte Sindacale *Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione*: - CGIL, CISL, UIL, DIREL.- CONFEDIR, Fp cida RSA (Assente) *Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa* CGIL, CISL, UIL,.
Soggetti destinatari		Personale dirigente che è in servizio nel 2018
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 2018
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.**	La certificazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area dirigenziale per l'Anno 2018 è stata acquisita in data 28 Dicembre 2018. La certificazione sullo schema di CCDI dell'Organo di revisione contabile è stata acquisita in data 14.01.2019
		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	Con Delibera di G.C. n. 169 del 24.05.2018, è stato approvato il PEG 2018 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2018 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)
		Il Primo piano della trasparenza è stato elaborato nel corso del 2013 ed è stato approvato unitamente al piano per la prevenzione della corruzione con delibera di Giunta Comunale n. 11 del 30 gennaio 2014. Con delibera di Giunta Comunale n. 26 del 28.01.2016 è stato adottato il nuovo Piano triennale di prevenzione della corruzione ed il programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2016 - 2018. Con delibera di Giunta Comunale n. 30 del 03.02.2017 è stato approvato l'aggiornamento al Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza per il periodo 2017-2019..

		L'ente procede alla pubblicazione delle informazioni previste dai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009; a tal proposito vedere la sezione Trasparenza, la specifica sezione sulle relazioni sindacali e la specifica sezione sugli incarichi; tali informazioni sono raggiungibili dal sito istituzionale all'indirizzo www.comune.riccione.rn.it
		Al Nucleo di Valutazione, nel Comune di Riccione, è assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG; l'articolo 14 comma 6, che prevede l'obbligo di validazione della relazione sulla performance non è applicabile direttamente agli enti locali.
Eventuali osservazioni		

Modulo 2 – Illustrazione articolo per articolo 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)

A - Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il presente contratto decentrato, secondo la classificazione data dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare 25/2012, rientra nella categoria dei **contratti integrativi economici**, con i quali l'ente definisce, in accordo con le OO.SS., come utilizzare le risorse disponibili per parte del trattamento economico accessorio del personale dipendente, in questo caso dirigenziale; a tal proposito l'articolo 4 comma 1 lettera g) del CCNL 23 dicembre 1999 stabilisce che oggetto di contrattazione sono i criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

A1 – analisi articolo per articolo del contratto integrativo

Il contratto decentrato di ripartizione delle risorse del Fondo non è suddiviso in articoli, in quanto è costituito da un documento descrittivo contenente i criteri di ripartizione del Fondo accompagnato da un prospetto contabile contenente gli importi destinati concretamente ad ogni istituto contrattuale.

A tal proposito è opportuno ricordare che nella relazione tecnico finanziaria, ed in particolare nel modulo I, si da conto:

1. della legittimità di ciascuna voce che compone il Fondo;
2. della conformità del Fondo, nel suo ammontare complessivo, all'articolo 9 comma 2 bis del DL 78/2010, così come modificato dall'art. 1, comma 456 ultimo capoverso della legge n. 147/2013 (legge stabilità 2014), dall'art. 1 comma 236 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) e, da ultimo, dall'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75;
3. della compatibilità delle risorse variabili stanziate sul fondo con i vincoli in materia di spesa di personale e rispetto del pareggio di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica.

Nel modulo II della relazione tecnico finanziaria, invece, si da conto:

1. della legittimità delle diverse modalità di utilizzo delle risorse
2. del rispetto dei vincoli di destinazione delle risorse previste dai due contratti collettivi sottoscritti nel 2010, nonché del rispetto del vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato.

Infine nel modulo IV della citata relazione tecnica si da conto delle economie contrattuali della gestione dell'anno precedente, delle modalità di gestione contabile del fondo e della relativa copertura finanziaria.

Tali aspetti, quindi, non saranno ulteriormente trattati nella presente relazione illustrativa, concentrando l'analisi solo sui criteri di ripartizione utilizzati nella Proposta di Intesa di ripartizione.

B - Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo

Nei contratti integrativi economici le modalità dettagliate di utilizzo delle risorse del fondo sono descritte nel modulo II della relazione tecnico finanziaria a cui integralmente si rinvia.

C – Effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti.

D – Coerenza con i principi di selettività e premialità

Il tema è stato già affrontato nel modulo II sezione VI della relazione tecnico finanziaria a cui si rinvia

E - Coerenza con il principio di selettività delle progressioni economico orizzontali

Non pertinente al presente contratto decentrato, in quanto le progressioni orizzontali sono un istituto che non esiste nel sistema contrattuale collettivo della dirigenza.

F - Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

L'amministrazione comunale, con deliberazioni della Giunta nn. 222 del 4.08.2014, n. 251 del 08.09.2014, n.7 del 22.01.2015, n. 53 del 26.02,2015, n. 283 del 06.11.2015, n. 34 del 06.02.2017 è più volte intervenuta sulla macro organizzazione dell'ente e, conseguentemente, sulla ripartizione delle competenze e delle responsabilità fra le varie posizioni dirigenziali. L'ultimo intervento di modifica dell'assetto macrostrutturale è stato effettuato con delibera di G.C. n 62 del 27.07.2017.

In particolare nel 2018 hanno esplicitato i propri effetti la delibera di Giunta comunale n. del 06.02.2017 e n. 62 del 27.07.2017, che hanno modificato in maniera consistente la distribuzione delle competenze tra i settori, basti ricordare, come esempio, l'accorpamento ulteriore dei servizi di staff con il conferimento al Settore 5 anche delle competenze in materia di organizzazione e formazione del personale e di servizio informativo comunale, o l'accorpamento, in capo al settore 4, delle competenze in materia di Sport, cultura e turismo insieme a tutti gli eventi che riguardano la Città di Riccione.

Per quel che riguarda i dirigenti dotazionali, sono risultati essere in numero di 5 al 31 dicembre 2018 (di cui uno art. 110 comma 1 ed uno art. 110 comma 1 presso un altro Comune in utilizzo congiunto con il Comune di Riccione al 50% ai sensi dell'art. 30 co. 2 sexies dl DLgs. 165/2001 e art. 1 co. 413 della L. n. 228/2012.

Inoltre è necessario rilevare che nel Comune di Riccione è stata operativa, nel corso del 2018, una posizione dirigenziale extradotazionale, istituita ai sensi dell'articolo 110 comma 2 del dlgs 267/2000 (Tuel) e dell'art. 75, comma 2, del "*Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi*"vigente.

Nel corso del 2018 si è registrata anche la copertura ad interim:della posizione di dirigente del Settore 4 "Turismo – Sport – Cultura – Eventi"

Le destinazioni previste nel contratto di ripartizione, già descritte nella relazione tecnico finanziaria, da un lato riflettono le decisioni di macro organizzazione sopra specificate, dall'altro lato destinano la quota residua al risultato, nel rispetto del vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato.

Riccione, 21.02.2019

Il Dirigente del settore 5
Servizi Finanziari – Affari generali -
Risorse Umane – Sviluppo Tecnologico
Cinzia Farinelli