SCHEMA DI RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO RELATIVO ALL'ANNO 2017

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		**26 Marzo 2018**
Periodo temporale di vigenza		**2017**
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*: CGIL – CISL - UIL
Soggetti destinatari		Personale dirigente che è in servizio nel 2017
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 2017
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 2017 è stata acquisita in data 8 Marzo 2018. La certificazione sullo schema di Intesa dell'Organo di revisione contabile è stata acquisita in data 21.03.018
		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	Il Peg 2017, approvato con DGC n. 120 del 12.10.2017, ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2017 (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 DGC 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
		La validazione della relazione della performance è prevista dall'articolo 14 comma 6 del dlgs. 150/2009; l'articolo 14 non è fra le norme a cui l'ente locale deve necessariamente adeguarsi. Il Nucleo di Valutazione ha in ogni caso validato gli obiettivi 2017 (Piano della performance) in data 11.10.2017. Al Nucleo di Valutazione del Comune di Riccione è comunque assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG e tale adempimento, con riferimento agli obiettivi del 2017, sarà effettuato nel mese di aprile 2018.
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 prospetto contabile in cui sono specificate le risorse concretamente destinate a ciascun istituto del trattamento economico accessorio ed è costituito dai criteri di ripartizione contrattati dalle parti e sulla base dei quali è stato formato il prospetto contabile predetto.
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 di finanza pubblica in materia di spesa di personale e del patto di stabilità.

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 2017 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, invece, sono risultati essere in numero di 5 al 31 dicembre 2017.

Inoltre è necessario rilevare che nel Comune di Riccione erano operative, a inizio 2017, due posizioni dirigenziali extradotazionali, 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. Tali posizioni, sono state poi ridotte ad una nel corso del 2017.

Anche in conseguenza di questi cambiamenti, nel 2017 si sono realizzate le seguenti coperture ad interim:

- Settore 4: dal 26.09.2017 al 31.12.2017 – Atto Sindacale n. 88 del 26.09.2017;
- Settore 9: dal 1.01.2017 al 25.09.2017 – Atto Sindacale n. 72 del 18.04.2016;
- Settore 9: dal 26.09.2017 al 01.11.2017 – Atto Sindacale n. 89 del 26.09.2017;

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, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 24 comma 1 bis del dlgs 165/2001 in ordine al progressivo incremento della quota dei fondi destinata al risultato, nella consapevolezza che il meccanismo di consolidamento della riduzione del fondo in proporzione alla riduzione dei dirigenti in servizio rende spesso difficile destinare maggiori risorse alla retribuzione di risultato.

Riccione, 27.03.2018

Il Dirigente del Settore 5
Servizi Finanziari – Affari Generali -
Risorse Umane – Sviluppo Tecnologico
Cinzia Farinelli
……