

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 2016

Conforme alla circolare RGS 25/2012

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

Data di sottoscrizione		26-05-2017
Periodo temporale di vigenza		2016
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica <u>Presidente:</u> <i>Giuseppina Massara</i> – Segretario Comunale <u>Componente Effettivo:</u> <i>Cinzia Farinelli</i> – Dirigente</p> <p><u>Parte Sindacale</u> <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> ^ CGIL, CISL, UIL, DIREL.- CONFEDIR, Fp cida</p> <p>RSA (Assente)</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> CGIL, CISL, UIL</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente che è in servizio nel 2016
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato relativo all'anno 2016
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.	<p>La certificazione dell'Organo di revisione contabile è stata acquisita in data 16.05.2017</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli	Il Peg 2016, approvato con DGC n. 208 del 19/07/2016 ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2016 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)

	obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il piano della trasparenza è stato approvato unitamente al piano anti corruzione con DGC n. 11 del 30 gennaio 2014. Con delibera di G.C. n. 31 del 05.02. 2015 è stato approvato il primo aggiornamento del piano triennale di prevenzione della corruzione 2014-2016. Con Delibera di Giunta comunale n. 26 del 28/01/2016 è stato approvato il Piano triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità anni 2016-2018. Da ultimo con Delibera di G.C. n. 30 del 3 febbraio 2017 è stato approvato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione 2017-2019.</p> <p>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</p> <p>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 2016 (Piano della performance) in data 12.07.2016</p> <p>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 2016, è stato effettuato in data 4 Maggio 2017.</p>
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. e la RSU/RSA, 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) e dell'art. 1 comma 236 della Legge n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016);
3. della compatibilità delle risorse variabili stanziato 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 Preintesa 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. 144, 171, 322 e 385 del 2010, nn. 161, 410 e 411 del 2011, n. 474/2012, n. 94/2013, n. 16/2014 e, nell'arco del presente mandato amministrativo con atti di G.C. n. 222 del 4.08.2014, n. 251 del 08.09.2014, n.7 del 22.01.2015, n. 53 del 26.02.2015 e n. 283 del 06.11.2015 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. 34 del 06.02.2017, e pertanto successivo all'anno di riferimento del presente ccdi.

In particolare nel 2016 hanno esplicitato i propri effetti la delibera di Giunta comunale n. 222 del 4.08.2014, con la quale i settori "Progetti Speciali ed Espropri" e "Infrastrutture e Servizi Tecnici" sono stati accorpati in un unico Settore (9: "Lavori Pubblici – Espropri – Servizi Tecnici"), con la conseguenza che i posti dirigenziali da quella data sono passati da 8 a 7 e la delibera di G.C. n. 283

del 06.11.2015, che con decorrenza 10.11.2015 ha modificato in maniera consistente la distribuzione delle competenze tra i settori, accorpando al Turismo le funzioni inerenti alle attività economiche, creando un sottore specifico di Polizia Municipale e Sicurezza Urbana e accorpando in capo al Settore 5 le funzioni di Segreteria, Affari Generali ed Ufficio Legale agli altri servizi di staff (Servizi finanziari e gestione del personale).

Per quel che riguarda i dirigenti dotazionali, invece, risultano essere in numero di 5 al 31 dicembre 2016 rispetto ai 6 in servizio al 1 gennaio dello stesso anno.

Inoltre è necessario rilevare che nel Comune di Riccione sono operative 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, ricoperte attraverso l'espletamento di apposite procedure selettive, non facendo parte della dotazione organica dell'ente, non gravano sul fondo oggetto della presente relazione.

Anche in conseguenza di questi cambiamenti, nel 2016 si sono realizzate le seguenti coperture ad interim:

1. dal 20.04.2015 al 19.04.2016, relativamente al settore 9 "Lavori Pubblici – Espropri – Servizi Tecnici", affidata al Dirigente della posizione extradotazionale denominata "Progetti Strategici" con Atto Sindacale n. 59 del 17.04.2015 e prorogata con Atto Sindacale n. 72 del 18.04.2016;

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 riduzione dei fondi in proporzione alla riduzione dei dirigenti in servizio rende spesso difficile destinare maggiori risorse alla retribuzione di risultato.

Riccione, 30.05.2017

Il Dirigente del settore
Risorse Umane
Cinzia Farinelli
.....

