

SCHEMA DI RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO 2015

Conforme alla circolare RGS 25/2012

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

Data di sottoscrizione		19.09.2016
Periodo temporale di vigenza		2015
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica <i>Presidente: Giuseppina Massara – Segretario Comunale</i> <i>Componente Effettivo: Cinzia Farinelli – Dirigente</i></p> <p>Parte Sindacale <i>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:</i> CGIL, CISL, UIL.</p> <p>RSA (Assente)</p> <p><i>Organizzazioni sindacali firmatarie:</i> CGIL, CISL, UIL</p>
Soggetti destinatari		Tutto il personale dirigente che è stato in servizio nel 2015
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2015
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 22.08.2016</p> <p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Peg 2015, approvato con DGC n. 223 del 6.08.2015 ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2015 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)</p> <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.</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.</p> <p>All'Organismo di Valutazione, nel Comune di Riccione, è comunque assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG e tale adempimento si è concluso in data 16.05.2016.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p>		

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, 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 26 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 sul 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);
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.

In particolare dal 09.09.2014 ha esplicitato i propri effetti la delibera 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 mentre dal 10.11.2015 è entrato in vigore il nuovo assetto macrostrutturale dell'ente, adottato con Delibera di Giunta n. 283 del 06.11.2015, che ha modificato in maniera consistente la distribuzione delle competenze tra i settori, accorpendo le funzioni inerenti alle attività economiche al Turismo, creando un sottore specifico in tema di Polizia Municipale e Sicurezza Urbana e accorpendo la materia della Segreteria, Affari Generali ed Ufficio Legale agli altri servizi di staff (Servizi finanziari e gestione del personale) in capo al Settore 5.

Per quel che riguarda i dirigenti dotazionali, invece, risultano essere in numero di 6 al 31 dicembre 2015, senza variazioni rispetto ai 6 in servizio al 1 gennaio 2015.

Inoltre è necessario rilevare che nel Comune di Riccione è operativa una posizione dirigenziale extradotazionale denominata "Progetti Strategici", istituita con Delibera di Giunta Comunale n. 53 del 26.02.2015, 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.

Tale posizione, ricoperta attraverso l'espletamento di apposita procedura selettiva, non facendo parte della dotazione organica dell'ente, non grava sul fondo oggetto della presente relazione.

Anche in conseguenza di questi cambiamenti, nel 2015 si sono realizzate le seguenti coperture ad interim:

1. dal 1 gennaio al 19.04.2015, relativamente al settore 9 “Lavori Pubblici – Espropri – Servizi Tecnici”, affidata al Dirigente del settore 11 “Urbanistica – Edilizia Privata - Ambiente” con Atto Sindacale n. 139 del 15.09.2014;
2. dal 20.04.2015 al 31.12.2015, 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;
3. dal 1 al 9 novembre 2015 relativamente al settore 2 “Affari Generali – Ufficio Legale – Contratti – Servizi Demografici – Elettorale – Urp – Protocollo - Messi” affidata al Dirigente del settore 5 “Bilancio – Tributi – Patrimonio – Economato – Risorse Umane” con Atto Sindacale n. 168 del 30.10.2015;
4. dal 10 novembre al 11 novembre 2015 relativamente al settore 6 “Sport – Urp – Servizi Demografici” affidata al Dirigente del Settore 10 “Servizi alla Persona – Politiche Giovanili e del Lavoro – Buon Vicinato – Cooperazione internazionale” con Atto sindacale n. 180 del 10.11.2015;

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, 20.09.2016

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

