RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO ECONOMICO PER LA RIPARTIZIONE DEL FONDO RISORSE DECENTRATE RELATIVO ALL'ANNO 2012

Conforme alla circolare RGS 25 / 2012

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>2012</td></tr>
<tr><td colspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica
Presidente: Lia Piraccini – Segretario Comunale
Componente Effettivo: Cristian Amatori – Dirigente

Parte Sindacale
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:
CGIL, CISL, UIL,

RSA (Assente)

Organizzazioni sindacali firmatarie:
CGIL, CISL</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Tutto il personale dirigente che è stato in servizio nel 2012</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</td><td>Ripartizione del fondo delle risorse decentrate relativo all'anno 2012</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td rowspan="2">Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>La certificazione dell'Organo di revisione contabile è in corso di acquisizione</td></tr>
<tr><td>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Con DGC 296 Del 26 luglio 2012 È stato approvato il PEG 2012 che ha le caratteristiche per essere considerato come piano della performance 2012 (vedi linee guida ANCI del 22 dicembre 2010)</td></tr>
<tr><td>Il piano della trasparenza non è fra gli atti di programmazione obbligatori per l'ente locale (Vedi linee guida ANCI ottobre 2012 in tema), ma il comune di Riccione si è dato come obiettivo per l'anno 2013 quello di approvare il piano della trasparenza;</td></tr>
<tr><td>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</td></tr>
</table>

		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. All'OIV, nel Comune di Riccione, è comunque assegnato il compito di valutare la realizzazione degli obiettivi del PEG;
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, come utilizzare le risorse disponibili per parte del trattamento economico accessorio del personale dipendente; a tal proposito l'articolo 4 comma 1 lettera g) del CCNL 26 dicembre 1999, stabilisce che oggetto di contrattazione sono 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
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.

In fine 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 n. 223 / 2009, n. 308 / 2009, n. 144 del 29 aprile 2010, n. 171 del 20 maggio 2010, n. 322 del 21 ottobre 2010, n. 385 del 6 dicembre 2010, n. 161 / 2011 e numeri 410 e 411 del 22 dicembre 2011 è intervenuta più volte sulla macro organizzazione dell'ente e, conseguentemente, sulla ripartizione delle competenze e delle responsabilità fra le varie posizioni dirigenziali.

In particolare dal 1 gennaio 2012 hanno esplicato i loro effetti le delibere 410 e 411 / 2011, con la conseguente riduzione dei settori e delle connesse posizioni dirigenziali dotazionali da 9 a 8.

Per quel che riguarda i dirigenti in servizio, invece, al 1 gennaio 2012 risultano essere in numero di 5, contro i 7 in servizio al 31 dicembre 2012 (erano 8 al 30 dicembre 2011, data in cui cessa dal servizio il dirigente che si occupa di ambiente e demanio).

Infatti in data 31 dicembre 2011 cessa dal servizio, per collocamento a riposo, anche il dirigente del settore competente in materia di patrimonio, contratti ed economato: il relativo settore viene soppresso e le linee funzionali accorpate con altri settori (DGC 410 / 2011).

Inoltre alla stessa data cessa i suoi effetti il contratto a tempo determinato per l'accesso alla qualifica dirigenziale del dirigente del settore competente in materia di Urbanistica e progetti speciali: tale settore, insieme a quello che si occupa di ambiente e demanio, non vengono però soppressi e, conseguentemente, le relative funzioni di direzione sono affidate, ad interim, al dirigente del settore che si occupa di lavori pubblici.

Nel corso dell'anno, in attuazione di specifiche previsioni contenute nel piano occupazionale, l'amministrazione procede, previo espletamento di opportune procedure selettive pubbliche, alla copertura, con contratti a tempo determinato, delle posizioni dirigenziali vacanti, per effetto delle predette cessazioni, in relazione ai settori non soppressi.

Tali coperture avvengono, con decorrenza 1 marzo 2012, in relazione al settore urbanistica e con decorrenza 1 ottobre 2012, in relazione al settore ambiente e demanio.

In conclusione, al 31 dicembre 2012 i dirigenti in servizio sono 7 su 8 posizioni dotazionali di dirigente, infatti, le funzioni di direzione del settore gestione delle risorse umane sono esercitate, a tale data, dal Segretario Comunale.

Inoltre è necessario rilevare che nel Comune di Riccione esiste un dirigente su posizione extradotazionale: in particolare, con Atto Sindacale n. 144 / 2009, in forza dell'articolo 90 dlgs 267 / 2000 e degli articoli 11 comma 3 e 79 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi allora vigente, è stata istituita, a supporto delle funzioni di indirizzo e controllo del Sindaco, l'unità organizzativa autonoma denominata "Gabinetto del Sindaco"; con atto del Sindaco n. 82 Del 27 giugno 2011, tale unità ha cambiato denominazione in : "Servizi di staff e supporto agli organi di governo" tenuto conto delle ulteriori funzioni e responsabilità che gli sono state affidate dalla DGC 161 / 2011.

Tale unità organizzativa autonoma, in relazione alle complessità dei compiti che concretamente gli sono state attribuiti, è stata qualificata, fin già dalla sua originaria costituzione, come di massima dimensione, la cui direzione è stata affidata a figura dirigenziale assunta con contratto a tempo determinato al di fuori della dotazione organica, in applicazione dell'articolo 110 comma 2 del dlgs 267 / 2000 e dell'articolo 76 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi (allora vigente).

La predetta figura dirigenziale, non facendo parte della dotazione organica dell'ente, non grava sul fondo oggetto della presente relazione, tant'è che ad essa viene riconosciuta, ai sensi del già citato articolo 90 dlgs 267 / 2000, un'unica indennità ad personam che sostituisce sia la retribuzione di posizione che la retribuzione di risultato (si vedano a tal proposito i pareri ARAN, AII40 e AII41 che pongono a carico del fondo ex articolo 26 solo la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato).

Le destinazioni previste nel contratto di ripartizione, già descritte nella relazione tecnico finanziaria, da un lato riflettono le decisioni di macro organizzazione sopra specificate, e dall'altro lato destinano la quota residua la 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 impossibile destinare maggiori risorse alla retribuzione di risultato.

Riccione 11 giugno 2013

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