

COMUNE DI RICCIONE

RELAZIONE ILLUSTRATIVA RELATIVA ALLA PREINTESA DI RIPARTIZIONE DEL FONDO PER LA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DEI DIRIGENTI PER L'ANNO 2022

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 della Preintesa	12 maggio 2022
Periodo temporale di vigenza	2022
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica <u>Presidente:</u> <i>Giuseppina Massara</i> – Segretario Comunale <u>Componente Effettivo:</u> <i>Cinzia Farinelli</i> – Dirigente <u>Parte Sindacale</u> Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): ▲ FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED. RSA (Assente) <i>Organizzazioni sindacali firmatarie della Preintesa</i> F.P. CGIL, CISL F.P., UIL F.P.L. e DIREL
Soggetti destinatari	Personale di qualifica dirigenziale dell'ente in servizio nel 2022
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2022
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.
	L'ipotesi di contratto collettivo integrativo in oggetto viene trasmessa al Collegio dei Revisori unitamente alla presente relazione e alla relazione tecnico finanziaria ai fini dell'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno, della compatibilità economica finanziaria e normativa ai sensi del comma 1 dell'articolo 40 bis del D.Lgs. 165/2001. A seguito dell'acquisizione della certificazione la Preintesa verrà inviata alla Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva e sarà quindi sottoscritta definitivamente. Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva.

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>Con Deliberazione di Giunta comunale n. 114 del 31/03/2022 sono stati approvati gli indirizzi alla delegazione trattante di parte pubblica per la contrattazione integrativa riguardante il presente contratto collettivo integrativo economico.</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 31.01.2022 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione/Piano della Performance 2022-2024 ai sensi dell'art. 169 del TUEL.</p> <p>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. Con delibera di Giunta n. 30 del 24.01.2019 è stato adottato l'aggiornamento del Piano Triennale di prevenzione della corruzione e Programma triennale per la trasparenza e l'integrità per il periodo 2019-2021. Con delibera di Giunta n. 23 del 24.01.2020 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2020-2022. Con delibera di Giunta n. 69 del 29.3.2021 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2021-2023. Con delibera di Giunta n. 183 del 16.05.2022 è stato adottato il Piano Triennale di prevenzione della corruzione e trasparenza 2022-2024.</p> <p>L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013, come successivamente modificato dal D.Lgs. 97/2016.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'Ente all'indirizzo www.comune.riccione.rn.it e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa. In particolare vengono pubblicate e tempestivamente aggiornate le seguenti informazioni, previste dal citato comma 8 dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza; b) Piano della Performance e relativa Relazione Finale; c) Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di posizione organizzativa e componenti dell'Organismo di valutazione. <p>Il Nucleo di Valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2020 in data 28/06/2021, con atto acquisito al protocollo in pari data al n. 49888/2021.</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

La presente Preintesa, 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 45 del CCNL 17 dicembre 2020 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 integrativo di ripartizione delle risorse del Fondo è costituito da un documento descrittivo contenente i criteri di ripartizione del Fondo accompagnato da un prospetto economico con gli importi destinati concretamente ad ogni istituto contrattuale.

Il documento è articolato nei seguenti punti:

1. E' esposto l'ammontare del Fondo e la ripartizione delle risorse nel rispetto dell'importo massimo assegnabile alla retribuzione di posizione (85%) e minima assegnabile alla retribuzione di risultato (15%).

2. Si afferma il principio della non derogabilità ai limiti e ai vincoli definiti stabiliti nei CCNL e in specifiche norme di legge.

3. Si richiamano gli articoli del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi contenenti la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali, sulla base della quale è stabilita la retribuzione di posizione di ciascun dirigente, che è corrisposta secondo quanto previsto dall'art. 54 comma 6 del CCNL del 17.12.2020 dell'area dirigenziale delle funzioni locali avente per oggetto il trattamento economico fisso e dall'art. 27, comma 5, del CCNL 23.12.1999 dell'area dirigenziale del comparto Regioni ed Enti Locali, in materia di retribuzione di posizione in comuni con strutture complesse.

Le eventuali somme eccedenti o comunque non utilizzate sono destinate alla retribuzione di risultato.

Si richiamano le deliberazioni di Giunta comunale con le quali, nel corso dell'anno 2021, è stato definito il nuovo assetto macro strutturale dell'ente ed è stata modificata la graduazione delle posizioni dirigenziali.

4. Si dà atto che le risorse aggiuntive di cui all'art. 16, comma 4, del CCNL 22 febbraio 2010 e di cui all'articolo 5, comma 4, del CCNL 3 agosto 2010 sono destinate integralmente al finanziamento della retribuzione di risultato così come stabilito dall'art. 5, comma 5, del medesimo CCNL 03/08/2010.

Si dà atto che anche le risorse, di cui all'art. 56 del CCNL 17.12.2020, per la quota non destinata all'incremento della retribuzione di posizione pari a € 409,50 annui per 6 posizioni dirigenziali coperte al 1.1.2018, sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato così come stabilito dal medesimo articolo.

5. Si dà atto che le somme destinate alla retribuzione di risultato, sono comprensive delle eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito all'applicazione della disciplina in materia di incentivi delle specifiche attività e prestazioni.

6. Si dà atto altresì che l'importo destinato alla retribuzione di risultato di tutte le posizioni dirigenziali è determinata e corrisposta a seguito dell'applicazione dei principi e degli strumenti di premialità collegati al ciclo della performance, con particolare riferimento agli elementi di valutazione della performance dirigenziale contenuti nel Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMiVaP) in vigore presso il Comune di Riccione.

7. Si espone l'utilizzo delle risorse variabili a destinazione vincolata dalla legge che ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. b) CCNL del 17.12.2020 devono essere iscritte nel fondo tenendo conto di quanto disposto dall'art. 60 del CCNL del 17.12.2020 (onnicomprensività del trattamento economico).

In particolare sono definite, per il 2022, le risorse destinate all'incentivo per gli obiettivi di recupero dell'evasione fiscale e tributaria (art. 1 comma 1091 della Legge 30 Dicembre 2018, n. 145).

Riguardo all'incentivo per gli obiettivi di recupero dell'evasione fiscale e tributaria si individuano alcuni criteri per il riconoscimento dello stesso ai dirigenti che vi partecipano: l'impegno e il livello di responsabilità richiesto (per il quale si rimanda al relativo progetto contenuto nel PEG/Piano della Performance) e la definizione dell'importo liquidabile in relazione alla valutazione della performance dirigenziale effettuata dal Sindaco su proposta del Nucleo di valutazione.

8. Si dà atto dell'applicazione dell'orientamento Aran in materia di economie nella retribuzione di risultato. Si applica l'orientamento Aran (All. 132) del 8 luglio 2015, secondo il quale le economie conseguite nella liquidazione della retribuzione di risultato ad esito del periodico processo di valutazione, qualora vi sia stato mancato o parziale raggiungimento degli obiettivi annuali come rilevato dal Nucleo di Valutazione non possono essere considerate "riassegnabili" all'anno successivo, ma devono essere considerate economie di bilancio e tornare nella disponibilità dell'ente.

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

1. della legittimità di ciascuna voce che compone il Fondo;
2. della conformità del Fondo, nel suo ammontare complessivo, all'articolo 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in quanto l'ammontare del Fondo di che trattasi, sommato all'ammontare del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del Segretario Comunale e degli incaricati di posizione organizzativa, all'ammontare del Fondo risorse decentrate e del Fondo per il lavoro straordinario, non supera il limite delle risorse stanziato, complessivamente, nell'anno 2016;
3. della compatibilità delle risorse variabili stanziato 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 dà 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 e dal CCNL del 17-12-2020 nonché del rispetto del vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato.

Nel Modulo III si dà conto delle poste di destinazione del fondo per la contrattazione integrativa.

Infine nel modulo IV della citata relazione tecnica si dà 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.

La Preintesa è accompagnata da uno schema allegato che riporta le poste di destinazione sui diversi istituti.

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 integrativo, 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 è negli ultimi anni più volte intervenuta sulla macro organizzazione dell'ente e, conseguentemente, sulla ripartizione delle competenze e delle responsabilità fra le varie posizioni dirigenziali. Gli ultimi interventi di modifica dell'assetto macrostrutturale sono stati effettuati con le delibere di Giunta comunale n. 275 del 13.10.2021 e n. 73 del 7.03.2022.

Gli assetti macrostrutturali adottati negli ultimi anni, fino all'ultimo sopra citato, 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 "Servizi Finanziari – Affari generali - Risorse Umane – Sviluppo Tecnologico – Elettorale – Toponomastica" anche delle competenze in materia di organizzazione e di servizio informativo comunale, o l'accorpamento, in capo al settore "Turismo – Cultura – Sport – Eventi – Biblioteca – Museo" di tutti i servizi culturali, sportivi e legati alla realizzazione di eventi che riguardano la Città di Riccione.

Si specifica inoltre che, con l'istituzione delle aree di coordinamento e la modifica al "Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi" di cui alla sopra citata delibera di Giunta Comunale n. 275 del 13.10.2021, in base al principio di onnicomprensività le indennità corrisposte per le funzioni di coordinamento dell'area complessa denominata "Area Amministrativo-Finanziaria" assorbono l'interim del settore "Turismo – Cultura – Sport – Eventi – Biblioteca – Museo".

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, 27.05.2022

Il Dirigente del settore
Servizi Finanziari – Affari generali - Risorse
Umane – Sviluppo Tecnologico –
Elettorale – Toponomastica
Dott.ssa Cinzia Farinelli

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. n. 82/2005) e successive modificazioni.