

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ALL'IPOTESI DI UTILIZZO FONDO DIRIGENZA ANNO 2023

Si allega, all'ipotesi di accordo annuale per la ripartizione del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - anno 2023, la presente relazione (art. 40 comma 3 sexies D.Lgs. n. 165/2001 - Circolare Ministero Economia - Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19/07/2012).

La Relazione Illustrativa all'accordo annuale è composta di due distinti moduli:

- Modulo 1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge;
- Modulo 2: Illustrazione dell'articolato 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).

Modulo 1 - Scheda 1.1 Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione ipotesi di accordo 14.12.2023

Periodo temporale di vigenza: anno 2023

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica Dott.ssa Pierluisa VIMERCATI – Segretario Generale

Parte Sindacale Ing. Marco Italo NERI – RSA

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL

Firmatarie della ipotesi di accordo: RSA

Soggetti destinatari: Personale Dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) Criteri riparto fondo Dirigenza anno 2023 - retribuzione di posizione e di risultato

Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria :

- È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009;
- È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009;
- È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009;
- La Relazione della Performance è stata validata dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009.

Modulo 2 Illustrazione dell'articolato dell'Ipotesi di Accordo (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 quantificazione complessiva del fondo per il trattamento accessorio della dirigenza relativo all'anno 2023 pari a €.485.578,64 è comprensiva, ai sensi dell'art. 57 CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020, delle sotto riportate risorse:

Risorse stabili pari a complessivamente €. 475.609,60, (di cui €.464.493,60 risorse soggette al limite 2016 ed €. 11.116,00 non soggette al limite 2016)

Risorse variabili pari a complessivamente €. 9.969,04 (di cui €.0 risorse soggette al limite 2016 ed €. 9.969,04 non soggette al limite 2016) che è dato:

- dell'importo pari a € 7.925,93 per gli incentivi per i Tributi (L. 145/2018);
- dell'importo di € 2.043,11 per incentivi funzioni tecniche (ex art. 113 D.lgs. 50/2016 e art. 45 D.lgs. 36/2023).

Con determinazione dirigenziale n. 87 del 23/01/2023 è stata impegnata la linea tecnica la somma di € 475.516,13 (oltre oneri e IRAP) per il fondo salario accessorio della dirigenza.

Vengono definite le modalità di utilizzo del Fondo come sottoriportate:

1. ripartizione del Fondo per una quota pari ad almeno il 25% da destinare alla retribuzione di risultato;
2. applicazione delle fasce di retribuzione di posizione per ogni Settore, come previste con deliberazione della G.C. n. 115 del 25/05/2023;
3. incremento, per l'anno 2023, delle risorse destinate a retribuzione di risultato delle eventuali risorse finalizzate a retribuzione di posizione, non utilizzabili integralmente nell'anno in corso. Qualora ciò non sia possibile, eventuali residui andranno ad implementare la quota di risultato del Fondo salario accessorio anno successivo;
4. ripartizione del fondo secondo i criteri definiti dagli artt. 9 e 10 del Contratto Collettivo Decentrato Integrativo triennio 2021-2023, sottoscritto il 29/12/2021, i quali stabiliscono:
 - ✓ il riconoscimento, al 30% dei Dirigenti di Settore in servizio nell'anno che abbiano conseguito le valutazioni più elevate, di una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% rispetto al valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato;
 - ✓ il riconoscimento, in caso di incarico ad interim, di una percentuale pari al 30% del valore economico della retribuzione di posizione dell'incarico ricoperto commisurata al periodo di effettiva sostituzione;
 - ✓ il riconoscimento una percentuale del 10% a titolo di risultato per il dirigente responsabile dell'anticorruzione e trasparenza;
5. destinazione di eventuali residui della retribuzione di risultato dello stesso esercizio, derivanti da valutazioni negative, ad economie di bilancio (Parere ARAN AFL 37/2021).

Si allega prospetto relativo alla ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza – Anno 2023, con l'indicazione del rispetto dei limiti di legge (Limite anno 2016 pari a euro 499.052,00).

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Per quanto riguarda le risorse destinate alla retribuzione di posizione e risultato, essendo l'ipotesi di accordo riferita ad un esercizio in essere, nel prospetto sotto riportato viene inserito e ripartito l'importo

presunto, a fronte dei criteri di utilizzo previsti nella suddetta ipotesi di accordo (punto 1) e della vigente pesatura delle posizioni dirigenziali ricoperte nell'anno in corso (2023).

Alla luce di quanto sopra, le risorse del fondo 2023 sono pertanto utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
Art. 27 CCNL 23.12.1999 – retribuzione di posizione	€ 256.248,29
Art. 28 CCNL 23.12.1999 – retribuzione di risultato	€ 229.330,35
Totale complessivo Fondo 2023	€ 485.578,64

C) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto per il personale dirigente si applicano il Sistema di valutazione delle posizioni dirigenziali, da ultimo modificato con Deliberazione G.C. n. 131 del 06.06.2019 ed il Sistema della Performance dei dirigenti adottato con deliberazione G.C. n. 153 del 04.07.2019. Entrambi i sistemi di valutazione suddetti, predisposti in coerenza con quanto disposto dal D.Lgs. n.150/2009, risultano pubblicati sul sito istituzionale dell'Ente, nella sezione "Amministrazione trasparente".

D) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 147 del 29/06/2023 ad oggetto "Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 Approvazione" è stata approvata, tra le altre, la sezione 'Piano della performance', di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n.150', successivamente modificata con la deliberazione della Giunta Comunale n. 247 del 19/10/2023 ad oggetto 'PIAO 2023-2025 Sottosezione 2.2 performance: rimodulazione obiettivi e sottosezione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di personale: Modifica'. Nel Piano della performance sono stati definiti gli obiettivi assegnati ai Dirigenti per l'anno 2023, il cui grado di raggiungimento, insieme ad altri fattori, ai sensi del vigente sistema di valutazione sopra descritto, costituirà la base per la valutazione delle prestazioni dei dirigenti e la successiva attribuzione dell'indennità di risultato.

Il Dirigente del Settore Risorse umane, Affari
istituzionali e Politiche educative e culturali
Dott.ssa Orietta Bocchio

documento informatico sottoscritto con firma digitale
(art. 24 D.Lgs. 82/2005 – D.P.C.M. 22 febbraio 2013)