

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

ALL'IPOTESI DI UTILIZZO FONDO DIRIGENZA ANNO 2024

Si allega, all'ipotesi di accordo annuale per la ripartizione del Fondo di retribuzione di posizione e di risultato Area Dirigenza - anno 2024, 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 18.12.2024

Periodo temporale di vigenza: anno 2024

Composizione della delegazione trattante:

Parte Pubblica Dott. Antonello Paolo Zaccone – Vice Segretario Generale Reggente

Parte Sindacale ----- – RSA

Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:

FP CGIL, CISL FP, UIL FPL, DIREL

Firmatarie della ipotesi di accordo: Fp CGIL – UIL Fpl

Soggetti destinatari: Personale Dirigente

Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) Criteri riparto fondo Dirigenza anno 2024 - 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 la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza relativo all'anno 2024 pari a € 603.922,99 è comprensiva, ai sensi dell'art. 57 CCNL Area Funzioni Locali 17.12.2020 e dell'art. 39 del CCNL 16/07/2024, delle sotto riportate risorse:

Risorse stabili

RISORSE STABILI	
CCNL 17.12.2020 - art. 57, comma 2 -lett a) Unico importo annuale risorse stabili destinate a retribuzione di posizione e risultato nell'anno 2020	464.235,29 €
CCNL 17.12.2020 - art. 57, comma 2 - lett c) RIA personale cessato dal servizio fino al 31 dicembre 2020	7,67 €
CCNL 17.12.2020 - art. 57, comma 2 - lett c) RIA personale cessato dal servizio anno 2021	250,64 €
CCNL 17.12.2020 - art. 57, comma 2 - lett c) RIA personale cessato dal servizio anno 2023	1.070,16 €
Totale risorse stabili soggette al limite* (A)	465.563,76 €
CCNL 17.12.2020 - Art. 56 - Incremento 1,53% monte salari dirigenza 2015	11.116,00 €
CCNL 16/07/24, Art. 39, c. 1 - 0,46 % MS dir 2018 (da applicarsi dal 01/01/2020)	3.769,29 €
CCNL 16/07/24 -Art. 39, c. 1 - 2,01 % MS dir 2018 (da applicarsi dal 01/01/2021)	
anni 2021/22/23/24 (4 anni)	65.880,64 €
Totale risorse stabili NON soggette al limite	80.765,93 €
TOTALE RISORSE STABILI (B)	546.329,69 €

Risorse variabili

RISORSE VARIABILI	
CCNL 17.12.2020 - art. 57, comma 2 - lett c) RIA personale cessato dal servizio a decorrere anno 2022 (v parte conclusiva)	62,15 €
Totale risorse variabili soggette al limite (C)	62,15 €
SUB TOTALE	546.391,84 €
CCNL 17.12.2020 - art. 57, comma 3 - Somme non utilizzate anni precedenti	57.531,15
Totale risorse variabili NON soggette al limite (D)	57.531,15
TOTALE RISORSE VARIABILI	57.593,30 €

TOTALE FONDO	B+C+D	603.922,99 €
TOTALE FONDO (soggetto al limite) *	A+C	465.625,91 €
* la somma deve essere < minore al limite del 2016 pari a € 499.052,00		

Con determinazione dirigenziale n. 96 del 26/01/2024 è stato costituito in linea tecnica il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, per una somma di € 476.679,76 (oltre oneri e IRAP).
In seguito, il 16/07/2024 è stato sottoscritto il CCNL 2019/2021, che ha comportato la previsione di ulteriori somme a titolo di incremento di retribuzione (con decorrenze dal 01/01/2020).

Vengono definite le modalità di utilizzo del Fondo come sottoportate:

1. ripartizione del Fondo per una quota pari ad almeno il 15% da destinare alla retribuzione di risultato (come previsto da CCNL e CCDI);
2. applicazione delle fasce di retribuzione di posizione per ogni Settore, come previste con deliberazione della G.C. n. n. 337 del 28/12/2023 per il periodo 01/01 – 30/06/2024 e con deliberazione della G.C. n. 155 del 04/07/2024 a decorrere dal 01/07/2024;
3. incremento del valore economico delle posizioni indicate al punto precedente secondo le indicazioni dell'art. 37, c. 4, del CCNL 16/07/2024;
4. incremento, per l'anno 2024, 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;
5. 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;
6. 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 2024, 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 (2024).

Tra le destinazioni sono inserite le somme erogate per gli anni 2020/2021/2022 e 2023, in quanto gli aumenti della retribuzione di posizione decorre dal 01/01/2020.

Alla luce di quanto sopra, le risorse del fondo 2024 sono pertanto utilizzate nel seguente modo:

Descrizione	Importo
-------------	---------

Art. 37, c. 4 CCNL 16/07/2024 - Arretrati contrattuali posizione dal 01/01/20220	€ 19.581,45
Art. 27 CCNL 23.12.1999 – retribuzione di posizione	€ 277.754,22
Art. 28 CCNL 23.12.1999 – retribuzione di risultato	€ 326.168,77
Totale complessivo Fondo 2024	€ 603.922,99

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. 39 del 27/02/2024, modificato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 154 del 04/07/2024 e Deliberazione della Giunta Comunale n. 308 del 26/11/2024 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'.

Nel Piano della performance sono stati definiti gli obiettivi assegnati ai Dirigenti per l'anno 2024, 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 Servizio Personale
Dott.ssa Lorenza Monocchio

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