



Comune di Rimini

Segretario Generale

Ufficio Sistemi Incentivanti

Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
 tel. 0541/704961-704971-704952 fax 0541/704963
 www.comune.rimini.it
 e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
 c.f.-p.iva 00304260409

Rimini, 7 ottobre 2022

Oggetto: Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, area della dirigenza, di destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2022.

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazione relativa agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	6 ottobre 2022
Periodo temporale di vigenza	Anno 2022
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale e in caso di assenza/impedimento del Segretario è titolato a sottoscrivere i CCDI il dirigente competente in materia di gestione del personale (D.G. n. 9 del 12/01/2021)</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di gestione del personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, FEDIR SANITA'-COSMED, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED, UNSCP e relative RSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - CGIL F.P. - CISL F.P. Romagna; - UIL F.P.L. <p>Non erano presenti e non hanno quindi firmato l'accordo FEDIR SANITA'-COSMED, DIREL-CODIRP, DIRER-COSMED, UNSCP.</p> <p>Si segnala che a seguito della cessazione dal servizio dell'ultimo componente della RSA del Comune di Rimini avvenuto in data 1/8/2022, non sono stati nominati nuovi componenti della RSA</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente dell'ente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	destinazione delle risorse finanziarie alla retribuzione di posizione e di risultato dell'area della dirigenza per l'anno 2022

Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>L'ipotesi di contratto decentrato 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 l'ipotesi di contratto decentrato verrà inviata alla Giunta per l'autorizzazione alla sottoscrizione definitiva e sarà quindi sottoscritta definitivamente.</p> <p>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>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. n.127 del 12/04/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. n. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. n. 198 del 06/08/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. n. 190 del 15/07/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. n. 120 del 31/03/2015 e successiva modifica D.G. n. 208 del 16/06/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. n. 70 del 13/03/2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. n. 84 del 28/03/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. n. 22 del 30/01/2018 e successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2019-2021 (D.G. n. 11 del 15/01/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni), per gli anni 2020-2022 (D.G. n. 6 del 09/01/2020), per gli anni 2021-2023 (D.G. n. 3 del 12/01/2021 e sue successive modifiche ed integrazioni) e per gli anni 2022-2024 (D.G. n. 15 del 18/01/2022 e sue successive modifiche ed integrazioni).</p>

		<p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009?</p> <p>Con deliberazione di Giunta Comunale n. 265 del 02/10/2012 è stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 28/01/2014 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016, costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 20 del 29/01/2015 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017, costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 28/01/2016 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018, costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 31/01/2017 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 30/01/2018 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 31/01/2019 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 31/01/2020 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2020-2022. Con deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 23/03/2021 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2021-2023. Con deliberazione di Giunta comunale n. 153 del 26/04/2022 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2022-2024.</p> <p>Tale adempimento è previsto anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 33/2013, come modificato dal D.Lgs. 97/2016, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione, che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.</p>
--	--	--

		<p>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</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 6 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si segnala che, dal 2015 sino ad oggi, sono state realizzate numerose giornate dedicate alla trasparenza, aperte alla cittadinanza, sia sul tema della programmazione, sia più specificatamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi e attività dell'Ente.</p> <p>Sono stati inoltre potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", nonché è stata implementata la raggiungibilità delle informazioni sul sito istituzionale.</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 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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza; 2. Piano della Performance e relativa Relazione Finale; 3. Nominativi e curricula di dirigenti, titolari di posizione organizzativa e componenti dell'Organismo di valutazione.
		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2021 in data 18/07/2022, con atto acquisito al protocollo in pari data al n. 242380.</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28/12/2010 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 306 del 23/08/2022.</p>		

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)**a) illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata**

Il contratto integrativo ha essenzialmente per oggetto la ripartizione del fondo annuale delle risorse finalizzate alla retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente per l'anno 2022, al netto delle quote a destinazione vincolata, nel rispetto delle misure di contenimento della finanza pubblica.

La costituzione delle risorse decentrate, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 5 aprile 2022, si caratterizza, come si evince dalla tabella "Allegato B" (allegata all'ipotesi di CCDI), per i seguenti aspetti:

- a) costituzione delle risorse decentrate secondo le norme stabilite nei contratti collettivi nazionali di lavoro, in particolare:
- l'articolo 57 del CCNL 17 dicembre 2020, con richiamo ai relativi commi e rispettivi punti, che disciplina le modalità di finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato;
 - l'articolo 56 del CCNL 17/12/2020 relativamente all'incremento del fondo della retribuzione di posizione e di risultato a partire dall'anno 2018;

nonché dalle norme vigenti in materia ed in particolare:

- l'articolo 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001, il quale dispone l'obbligo di riduzione dei fondi della contrattazione in caso di soppressione o riduzione dei servizi;
- l'articolo 14 comma 7 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, il quale dispone che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno devono assicurare la riduzione della spesa di personale anche attraverso il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- la Legge 23 dicembre 2014 n. 190 (Legge di stabilità 2015) che non ha riproposto i limiti al trattamento accessorio individuale;
- l'articolo 9, comma 2 bis, del D.L. n. 78/2010, così come modificato dall'articolo 1, comma 456, della Legge 27 dicembre 2013, n. 147, il quale dispone che a decorrere dal 1° gennaio 2015 le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo. Per effetto di tale ultima disposizione, a decorrere dall'anno 2015, è stato di fatto reso strutturale il taglio di spesa disposto per l'anno 2014;
- l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che stabilisce che "a decorrere dal 1° gennaio 2017 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 comma 2 del DLgs. 30 marzo 2001 n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'art. 1 comma 236 della Legge 28 dicembre 2015 n. 208 è abrogato";
- l'articolo 9 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che, abrogando l'articolo 1 comma 457 della Legge 27 dicembre 2013, n. 147 riforma nuovamente la disciplina relativa ai compensi professionali per gli avvocati dipendenti delle amministrazioni pubbliche prevedendo nuovi criteri generali di riparto, nonché nuovi tetti ai predetti compensi professionali a far data dal 19 agosto 2014, data di entrata in vigore della legge di conversione;
- l'articolo 13 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come modificato dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114 che abroga i commi 5 e 6 dell'articolo 92 del codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture, di cui al D.lgs.163/2006 e successive modifiche ed integrazioni;
- l'articolo 13 bis del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dalla Legge 11 agosto

2014, n. 114, che integra l'articolo 93 del D.lgs. 163/2006 istituendo il comma 7 bis che disciplina l'incentivo per la progettazione e l'innovazione disponendo inoltre che al predetto incentivo non possono partecipare i dipendenti in possesso della qualifica dirigenziale a far data dal 19 agosto 2014 data di entrata in vigore della legge di conversione (cfr. Deliberazione n. 183 del 19 settembre 2014 Corte dei Conti Sez. Regionale di Controllo per l'Emilia Romagna);

- il D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50, c.d. "nuovo codice dei contratti pubblici relativi a lavori, servizi e forniture", che abroga il D.Lgs. 163/2006 e che all'art. 113 disciplina gli incentivi per funzioni tecniche escludendo il personale con qualifica dirigenziale dalla ripartizione di tali incentivi;

- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 in base al quale "il limite di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa, nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31/12/2018" e del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) attuativo dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, in vigore dal 20 aprile 2020, in cui si precisa che "in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018";

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate del personale dirigente dell'anno 2022 è avvenuta nel mese di aprile 2022, pertanto, se necessario, con successivo atto sarà ridefinito il fondo ai sensi dell'art. 33 co.2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del decreto 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica in base al numero dei dirigenti in servizio alla data del 31/12/2022. A maggior chiarimento si informa che, ai sensi dell'art. 33 co. 2 del D.L. 34 del 30/04/2019 e del DPCM 17 marzo 2020 il personale dirigenziale attualmente in servizio risulta pari a 16 unità (tale numero non tiene conto del Dirigente in aspettativa per incarico ai sensi dell'art. 110 TUEL presso altra amministrazione), mentre al 31/12/2018 erano presenti in servizio n. 17 unità di personale dirigenziale.

b) disponibilità della copertura finanziaria, per la spesa complessiva, sui capitoli del Bilancio 2022.

Si precisa che la costituzione del fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 sulla quale il Collegio dei Revisori ha rilasciato in data 18/03/2022 parere favorevole sulla corretta costituzione (nota acquisita al prot. generale dell'Ente in data 22/03/2022 prot. 98861):

- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 9 comma 2-bis del D.L. n. 78/2010 così come integrato dalla legge 27 dicembre 2013 n. 147 e meglio chiarito dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 20 dell'8 maggio 2015. Infatti, come previsto dalla normativa citata, nel fondo delle risorse decentrate dell'anno 2022 è riportata una somma pari all'ammontare della decurtazione operata nell'anno 2014, e applicata dall'anno 2015 come certificata dall'organo di revisione contabile in data 13 ottobre 2017 (acquisita al protocollo generale in data 17 ottobre 2017 al n. 0259508) in sostituzione di quello rilasciato in data 3 settembre 2015 pari a € 413.044,92;

- è rispettosa del disposto di cui all'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 in quanto:

* il limite del Fondo dell'anno 2016 su cui calcolare le riduzioni previste dall'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017 n. 75 è pari a Euro 826.258,00;

* il tetto di cui all'articolo 23 comma 2 del D.L. 75/2017 è stato rideterminato in sede di costituzione del fondo del personale dirigente 2022 e pertanto con la deliberazione di G.C. n. 124/2022, si è provveduto a trasferire euro 12.676,38 dal fondo dei dirigenti e precisamente dalla voce "incentivo avvocati per spese compensate" a quello dei dipendenti necessario per finanziare gli incentivi avvocati per spese compensate, per il nuovo dipendente avvocato e pertanto il nuovo tetto da rispettare risulta pari a euro 826.258,00;

* pertanto, il tetto dell'anno 2016 di cui all'art. 23 comma 2 del D.L. 25 maggio 2017, n. 75

risulta rispettato e non è stato necessario quindi apportare nessuna riduzione al fondo del 2022.

La destinazione delle risorse decentrate, a seguito della negoziazione avvenuta con la rappresentanza sindacale, si caratterizza sommariamente, come si evince dall'ipotesi di CCDI, per i seguenti aspetti:

- conformemente alla previsione contrattuale contenuta nell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17 dicembre 2020 la percentuale delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata nel 15% dell'ammontare complessivo delle risorse;
- nelle somme destinate alla retribuzione di risultato per l'anno 2022, ivi inclusa la maggiorazione prevista dall'art. 30 del CCNL 17/12/2020, e le somme da liquidare per remunerare l'incarico di responsabile anticorruzione e per la trasparenza (così come previsto dall'art. 45 c. 1 lett. c) ultimo periodo del CCNL 17/12/2020, sono ricomprese le risorse destinate a remunerare gli incarichi ad interim, con la precisazione che gli importi della retribuzione di risultato degli incarichi ad interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite dal CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 17/11/2021 e dalla vigente metodologia di valutazione, in relazione alla graduazione delle diverse posizioni dirigenziali;
- le somme previste per la retribuzione di posizione eventualmente eccedenti o comunque non utilizzate (comprese quelle relative alla retribuzione di posizione di posti vacanti temporaneamente assegnati ad interim ad altri dirigenti in servizio) saranno destinate a copertura della clausola di salvaguardia di cui all'articolo 31 del CCNL 17/12/2020 e, in caso di ulteriori risorse, alla retribuzione di risultato ai sensi dell'articolo 57 comma 3 del CCNL 17/12/2020;
- qualora le economie della retribuzione di posizione non siano sufficienti a coprire i costi della clausola di salvaguardia di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020, verranno ridotti proporzionalmente i valori economici della retribuzione di posizione di tutti i posti dirigenziali (fatta eccezione per quelli che si collocano nella fascia minima prevista contrattualmente in Euro 11.942,67);
- in caso di corresponsione ai dirigenti di incentivi o compensi previsti da specifiche disposizioni di legge o di contratto, la retribuzione di risultato sarà ridotta nella misura dell'1% ogni 100,00 Euro di compenso incentivante), con la precisazione che l'abbattimento debba applicarsi sulla quota di incentivo eccedente Euro 2.000,00.

La presente ipotesi di accordo disciplina l'erogazione della retribuzione di risultato sia per gli incarichi dirigenziali di diretta titolarità sia per gli incarichi dirigenziali conferiti ad interim, al fine di remunerare il maggiore impegno e la maggiore responsabilità dei dirigenti a cui è affidato l'ulteriore incarico di reggenza, conformemente a quanto previsto dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali in corso di adeguamento a seguito dell'approvazione del nuovo CCDI normativo conseguente all'entrata in vigore del nuovo CCNL 17/12/2020. Si specifica a questo proposito che:

- a far data dal 1° marzo 2019, al Capo dipartimento Area servizi di staff (attualmente rinominato Capo Dipartimento Risorse) è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim del Dipartimento Città dinamica e attrattiva e tale reggenza è tutt'ora in corso;
- a far data dal 2 marzo 2021, al Capo dipartimento Area servizi di staff (attualmente rinominato Capo Dipartimento Risorse) è stato attribuito l'incarico di reggenza ad interim dell'U.O.A. Avvocatura Civica e tale reggenza è tutt'ora in corso;

Si precisa infine che il CCDI normativo 2021/2023 della dirigenza, che disciplina gli istituti che il CCNL 17/12/2020 demanda alla contrattazione decentrata integrativa, è stato sottoscritto il 17 dicembre 2021.

b) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse dell'anno 2022 sono destinate come segue:

Tipologia di destinazione	Importo in Euro	%le di destinazione
Retribuzione di posizione	726.844,53	85%
Retribuzione di risultato (comprensiva della quota destinata al risultato degli incarichi ad interim)	128.266,68	15%+eventuali economie di cui all'art. 57 c. 3 (secondo e terzo periodo) CCNL 17/12/2020
Totale complessivo	855.111,21	

Gli importi della retribuzione di risultato per gli interim saranno calcolati in base alle disposizioni stabilite col presente accordo, dalla metodologia di valutazione e dal valore della retribuzione di posizione calcolata in base alla graduazione delle diverse posizioni. Si evidenzia che i valori della retribuzione di posizione delle diverse fasce di posizione liquidati provvisoriamente per l'anno 2022 e fino a tutt'oggi, risultano quelli dell'anno 2021 definiti con determinazione dirigenziale n. 3008 del 17/12/2022.

Gli stessi, saranno adeguati in base alla destinazione del fondo 2022 stabilita col precitato accordo (15% al risultato e 85% alla posizione) tenendo a riferimento la metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con DG. n. 141 del 28 maggio 2019 valevole fino al 31/1/2022 e la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con D.G. in data 8 marzo 2022 n. 80, valevole dal 1° febbraio 2022 e alle successive modifiche di tempo in tempo adottate.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa

Non presenti.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

La retribuzione di posizione è determinata sulla base della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali approvata con deliberazione di Giunta comunale in data 28 maggio 2019 n. 141, adottata per renderla coerente alla nuova organizzazione dell'ente che ha preso avvio in data 01/03/2019 a seguito della D.G. 46/2019 e sue successive modifiche ed integrazioni. La precitata metodologia prevede che alle posizioni dirigenziali collocate in fascia H (fascia più bassa) venga assegnato il valore minimo di indennità di posizione previsto contrattualmente, mentre per le restanti fasce viene definito l'importo della retribuzione di posizione (euro 45.000 fascia A, euro 42.000 fascia B, euro 35.000 fascia C, euro 30.000 fascia D, euro 28.000 fascia E, euro 26.000 fascia F, euro 20.000 fascia G) che potrà essere adeguato proporzionalmente (sia in aumento che in diminuzione) in base alle risorse disponibili. Le fasce A e B sono riservate ai Capi dipartimento. Per ogni fascia di posizione (A, B, C, D, E, F, G, H), sono stabiliti degli intervalli di punteggi. Tale metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali è stata modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale in data 8 marzo 2022 n. 80, limitatamente all'integrazione della retribuzione di posizione spettante al dirigente

responsabile della funzione di Vice-Segretario. Infatti tale indennità è stata incrementata dal 1/2/2022, passando da Euro 4.800 annui, a euro 13.000 annui. Tale incremento compensa la complessità delle relazioni, la responsabilità, la strategicità del ruolo, l'ampiezza e la profondità delle conoscenze richieste per l'espletamento delle funzioni in capo a tale figura dirigenziale.

A seguito della riorganizzazione dell'ente avvenuta con D.G. del 21 novembre 2017, n. 311 e sue successive modifiche ed integrazioni, il Comune di Rimini ha una struttura organizzativa interna complessa e pertanto si è ritenuto applicabile il disposto di cui all'articolo 27 comma 5 del CCNL 23 dicembre 1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL 22 febbraio 2006, che stabilisce che gli enti del comparto con strutture organizzative complesse, che dispongono delle relative risorse, possono superare il valore di retribuzione di posizione massimo previsto contrattualmente. Tale disposizione potrà riguardare esclusivamente i dirigenti titolari della responsabilità dei dipartimenti e del dirigente titolare della funzione di Vice Segretario. Tale disciplina è regolamentata al punto 7 della metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali. Come già detto sopra, al fine di apprezzare le funzioni in capo al Vice Segretario Generale, la retribuzione di posizione del titolare di tale funzione, spettante in base al sistema di graduazione per fasce, è incrementata di una quota annua pari a Euro 13.000,00 dal 1/2/2022 ed euro 4.800,00 annui fino al 31/1/2022. Tale integrazione della retribuzione di posizione viene riproporzionata qualora l'incarico venga esercitato per un periodo inferiore all'anno. Ne consegue che gli elementi riconducibili all'attività di Vice Segretario non sono considerati nella graduazione della posizione dirigenziale incaricata anche della funzione di Vice Segretario.

Si evidenzia che spetta al Direttore Generale, o in sua assenza al Segretario Generale, con il supporto del Nucleo di valutazione dell'Ente, formulare la proposta di graduazione delle posizioni dirigenziali dell'ente a seguito di modifiche degli incarichi ai sensi dell'articolo 24 comma 1 lettera h) del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato le eventuali economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dei dirigenti, in seguito all'applicazione delle discipline in materia di incentivi delle specifiche attività e prestazioni (es. incentivi per il recupero dell'evasione tributaria) e dalla disciplina relativa alla retribuzione di risultato degli incarichi dirigenziali ad interim.

In coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, l'ammontare individuale della retribuzione di risultato è determinata a seguito della valutazione della prestazione dirigenziale in termini di risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati specificatamente attraverso il PEG e il PDO e del PIAO (successivamente all'adozione), dei risultati della struttura di appartenenza, nonché dei comportamenti organizzativi e delle capacità di ruolo, come disciplinato dalla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 443 del 21/12/2021, a seguito dell'approvazione del nuovo CCDI normativo conseguente all'entrata in vigore del nuovo CCNL 17/12/2020 e comunque in piena conformità ai principi di selettività e meritocrazia previsti dal più volte citato D.Lgs. 150/2009 e s.m.i.

Il D.L. 95/2012, convertito in L. 135/2012, all'art. 5 comma 11, ha rafforzato nuovamente i principi in materia di selettività e riconoscimento del merito ribadendo che l'attribuzione del trattamento accessorio collegato alla performance del personale dirigenziale debba avvenire in relazione:

- al raggiungimento degli obiettivi individuali e relativi all'unità organizzativa di diretta responsabilità, come definiti negli strumenti di programmazione dell'ente (PEG, PDO, Piano della Performance/PIAO), nonché al contributo assicurato alla performance complessiva dell'amministrazione;
- ai comportamenti organizzativi posti in essere, tra cui la capacità di valutazione differenziata dei propri collaboratori, in relazione alle diverse performance realizzate dagli stessi.

Si evidenzia inoltre che la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo

con deliberazione di Giunta comunale n. 443 del 21/12/2021, a seguito dell'approvazione del nuovo CCDI normativo conseguente all'entrata in vigore del nuovo CCNL 17/12/2020 in analogia con la precedente approvata con deliberazione di Giunta Comunale in data 22 novembre 2016, n. 346 e sue s.m.i. valorizza in misura ancora maggiore il merito e la qualità della prestazione lavorativa sancita nel Titolo III del citato D.Lgs. n. 150/2009, orientando ulteriormente i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento di performance eccellenti e comportamenti eticamente corretti attraverso:

- l'adozione di una modalità di ripartizione delle risorse del fondo destinate alla retribuzione di risultato proporzionale rispetto al cubo del punteggio totale ottenuto che consente una più ampia forbice retributiva in modo tale da valorizzare anche dal punto di vista economico le differenze tra le prestazioni effettivamente rese dai dirigenti;
- l'integrazione degli obiettivi di ruolo della dirigenza con alcune azioni e comportamenti raccomandati in materia di prevenzione della corruzione con particolare riferimento all'attività dei dirigenti di divulgazione e sensibilizzazione del personale sui contenuti del Codice di Comportamento, nonché di vigilanza sul relativo rispetto e alla collaborazione prestata dal dirigente al Responsabile per la prevenzione della corruzione nella predisposizione e nell'attuazione del Piano per la Prevenzione della corruzione.

Inoltre in applicazione dell'articolo 30 del CCNL 17 dicembre 2020, come recepito dall'articolo 11 del CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto in data 17/12/2021, a decorrere dall'anno 2021, al 10% dei dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate in base al sistema di valutazione, è attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato pari al 30% del valore medio pro-capite calcolato sulle risorse destinate annualmente al finanziamento della retribuzione di risultato. La percentuale del 10% viene calcolata con arrotondamento all'unità superiore, sulla base del numero dei dirigenti in servizio nell'anno di riferimento, che abbiano conseguito una valutazione positiva (almeno pari a 51/100).

Come si evince dalla tabella allegata alla deliberazione di Giunta comunale n. 124/2022, non sono state stanziare risorse previste da specifiche disposizioni di legge destinate all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dirigente di cui all'articolo 57, comma 2 lettera b) CCNL 17/12/2020. Eventuali risorse che saranno stanziare per l'anno 2022 per l'incentivazione del personale dirigente ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n.145, per l'attività di recupero evasione dei tributi IMU e TARI, saranno corrisposte al personale interessato in base al regolamento di riferimento, approvato con deliberazione di Giunta comunale del 30 dicembre 2019, n. 431 e successivamente aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. 322 del 6 settembre 2022.

L'impostazione utilizzata nella definizione del presente contratto persegue pertanto l'obiettivo di attribuire il trattamento economico in modo sempre più correlato ai risultati gestionali conseguiti individualmente, al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente e ai comportamenti organizzativi posti in essere, consentendo una significativa differenziazione degli incentivi economici in relazione al merito.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa – progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio)

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

f) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in

coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Con deliberazione di Consiglio Comunale in data 21 dicembre 2021 n. 78 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024, previsto dal D. Lgs. 118/2011 come modificato dal D. Lgs. 126/2014, strumento di programmazione strategica e operativa dell'ente locale, con cui si unificano le informazioni, le analisi, gli indirizzi della programmazione, successivamente aggiornato con deliberazione di Consiglio Comunale in data 7 aprile 2022 n. 35 .

Con deliberazione di Consiglio comunale in data 21 dicembre 2021 n. 79 è stato approvato il Bilancio di previsione armonizzato 2022 – 2024.

Con deliberazione di Giunta comunale del 18 gennaio 2022, n. 15 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2022 – 2024, documento fondamentale della programmazione annuale ai sensi degli articoli 18 e 19 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, in cui trovano collocazione gli obiettivi c.d. strategici, ovvero quegli obiettivi che costituiscono declinazione annuale della programmazione strategica e il PDO dell'anno 2022.

Nel Piano Dettagliato degli Obiettivi (PDO) dell'anno 2022, vengono assegnati ai dirigenti responsabili dei Settori e ai titolari di posizione organizzativa delle Unità Operative, gli obiettivi contenuti nel PEG o la loro articolazione, secondo le competenze delle strutture organizzative.

Con la deliberazione del 18 gennaio 2022, n. 15 è stato altresì approvato il Piano della performance 2022 – 2024, documento che sintetizza gli obiettivi che verranno conseguiti dall'ente nell'anno 2022 e la relativa distribuzione tra le diverse strutture organizzative. Il Piano della performance per il triennio 2022 – 2024 contiene tra l'altro la rappresentazione logico-grafica del sistema di pianificazione con cui si stabiliscono priorità e obiettivi a partire dal programma di mandato del Sindaco fino ad arrivare alla programmazione operativa, compendiando pertanto quanto già definito a livello strategico con il Documento Unico di Programmazione.

Anche per l'anno 2022 il piano della performance prevede l'obiettivo generale di mantenimento/miglioramento della produttività del lavoro di tutto il personale dipendente e dirigente dell'Ente, in conseguenza dell'attivazione di processi di razionalizzazione e ottimizzazione delle risorse umane disponibili, quale obiettivo trasversale comune a tutte le diverse strutture organizzative, utilizzando il sistema di misurazione basato sull'indicatore IPe (indice di produttività effettiva).

Pertanto per l'illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del presente accordo in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione, si rimanda agli strumenti di programmazione sopra evidenziati. Si specifica in questa sede che il sistema di programmazione e controllo è integrato con il sistema di valutazione della performance ed il sistema incentivante costituendo di fatto l'input iniziale dell'intero processo che parte dalla definizione dei sistemi di pianificazione strategica e programmazione gestionale, di cui il Documento Unico di programmazione e il Piano della Performance sono sintesi.

Si evidenzia che con deliberazione di Giunta comunale n. 268 del 19/07/2022 è stato adottato il PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2022-2024, ai sensi dell'art. 6, del D.L. n. 80/2021, convertito in Legge 113/2021, facendo confluire in tale strumento di programmazione la maggior parte dei documenti programmatori già adottati dal Comune di Rimini.

La Relazione sulla performance dell'anno 2022 evidenzierà, a consuntivo, i risultati organizzativi e individuali raggiunti nell'anno 2022 rispetto ai singoli obiettivi programmati.

La retribuzione di risultato corrisposta sulla base del sistema di misurazione e valutazione della performance dell'ente in relazione ai risultati organizzativi conseguiti consente di orientare i comportamenti dei dirigenti verso il raggiungimento degli obiettivi gestionali individuati come prioritari dall'amministrazione negli strumenti di programmazione esistenti, con conseguente stimolo al

miglioramento della performance complessiva dell'ente.

e) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.

IL SEGRETARIO GENERALE
dott.ssa Diodorina VALERINO

(documento firmato digitalmente)