



CITTÀ di VENTIMIGLIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

(L'illustrazione dei contenuti dell'articolato è effettuata per singolo articolo e/o per ogni istituto o materia regolato, attestandone la compatibilità legislativa e contrattuale).

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:

La pre – intesa relativa alla contrattazione integrativa (area della dirigenza) è stata siglata in data 22/01/2014 e disciplina l'accordo annuale per la suddivisione del fondo dell'area dirigenziale. Successivamente il medesimo accordo verrà, una volta certificato e validato dall'Organismo Indipendente di Valutazione dell'Ente, siglato formalmente dal Presidente della delegazione trattante di parte pubblica per l'area della dirigenza, previa autorizzazione dell'organo politico.

La quantificazione del complesso delle risorse disponibili è stata effettuata con deliberazione n. 212 del 18/12/2013 adottata dalla Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale.

La contrattazione con la parte sindacale è avvenuta per l'incremento di cui all'articolo 26, comma 3, del CCNL del 23/12/1999. In particolare l'incremento di specie è stato oggetto di preliminare verifica, con la parte sindacale, circa la sussistenza delle condizioni legittimanti per l'incremento di specie. Le predette risorse variabili aggiuntive quantificate in euro **21.347,32**, sono destinate all'attivazione di nuovi servizi o processi di riorganizzazione tutti inseriti nel piano degli obiettivi (P.D.O.) di miglioramento/sviluppo da parte dei dirigenti responsabili delle ripartizioni. La quantificazione del valore di specie è avvenuta in base alla predeterminazione di precisi parametri (buono, elevato, massimo) applicati agli indici d'incremento atteso per ogni obiettivo (di miglioramento e/o sviluppo rispettivamente con peso ponderale di 100 e 80). Stralcio della quantificazione di cui in oggetto è allegato al modello di relazione tecnico - finanziaria.

Le disposizioni del contratto integrativo economico dell'area dirigenza sopra indicate sono state valutate nel rispetto dei seguenti vincoli:

- legislativi in materia di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 così come integrata dall'art. 3, comma 120, della legge n. 244/2007 e dall'art. 76 della legge 05.08.2008, n. 133 in base ai quali la spesa di personale deve essere annualmente ridotta rispetto all'anno precedente;

- legislativi in materia di limiti finanziari sulla costituzione del fondo delle risorse decentrate di cui all'articolo 9, comma 2 bis del d.l. 78/2010 convertito dalla legge n. 122/2010 in base al quale le risorse dei fondi degli anni 2011-2012-2013 non possono eccedere le risorse del fondo dell'anno 2010 ed annualmente il fondo deve essere ridotto in proporzione al personale cessato secondo le indicazioni della circolare della Rgs n. 12/2001;

- vincoli dei contratti collettivi nazionali di lavoro vigenti.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo:

Art. 27 CCNL 23.12.1999 – Retribuzione di posizione della dirigenza, totale € 130.829,00

Art. 29 CCNL 23.12.1999 – Retribuzione di risultato, totale € 19.624,35

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:

Rispetto all'accordo dell'anno precedente e tenuto conto degli incrementi della parte variabile del fondo (ex art. 26 comma 3) non è mutata la pesatura dell'attuale fascia della retribuzione di posizione dei dirigenti a tempo indeterminato che ammonta a € 43.609,00. L'ammontare totale della retribuzione di risultato resta invariata nella misura percentuale del 15% del fondo, pertanto – previa valutazione/certificazione in ordine al raggiungimento degli obiettivi – nella misura massima di € 19.624,35. Nell'erogazione della retribuzione di risultato si terrà conto del disposto di cui all'articolo 9 comma 1 del D.L. 78/2010 così come convertito in legge.

D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del D.Lgs. 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 strumentazione usata per pesare le posizioni dirigenziali e per misurare il grado di raggiungimento degli obiettivi del P.D.O. è stata allegata alla relazione tecnico – finanziaria, alla voce MODULO I – sezione 2 ed al MODULO II – sezione 2, a cui si rinvia per una esaustiva spiegazione degli stessi.

Il ciclo di gestione della performance – anche dirigenziale - è stato puntualmente disciplinato dal titolo IV del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi avente ad oggetto: "Misurazione e valutazione della performance".

Di seguito si riporta uno stralcio dell'articolo 32 del citato regolamento rubricato "Sistema di misurazione e valutazione della performance" riferito ai dirigenti: ".....a seconda del soggetto da valutare vengono utilizzati i seguenti strumenti:

Valutazione dei dirigenti:

Soggetto valutatore: Sindaco su proposta dell'O.I.V sentito il Direttore Generale oppure in subordine il Segretario

Metodologia: valutazione in base ai criteri stabiliti che saranno, una volta approvati, uniti al presente regolamento".

A corollario del sistema di valutazione dei dirigenti occorre aggiungere che nel Comune di Ventimiglia opera, ai sensi dell'articolo 34 del citato regolamento l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) che ha sostituito, ai sensi dell'articolo 14 della legge 150/2009 (c.d. legge Brunetta) il precedente Nucleo di Valutazione. Tra i compiti specifici dell'O.I.V. vi è anche quello di "...proporre all'amministrazione comunale la valutazione della performance dell'ente, delle aree/ripartizioni, del direttore generale, del segretario generale e dei dirigenti".

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione dell'accordo decentrato integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del D. Lgs. n. 150/2009:

Il bilancio di previsione per l'anno 2013 è stato approvato con deliberazione dalla Commissione Straordinaria – adottata con i poteri del Consiglio Comunale n° 23 del 19/06/2013 esecutiva ai sensi di legge, unitamente alla Relazione Previsionale e Programmatica ed al Bilancio Pluriennale 2013/2015. Successivamente con deliberazione adottata dalla Commissione Straordinaria – con i poteri della Giunta Comunale n. 99 del 25/06/2013 esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano esecutivo di gestione 2013 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi.

In quest'ultimo documento sono elencati nel dettaglio gli obiettivi di miglioramento e di sviluppo (rispettivamente con peso ponderale di 100 e 80) da raggiungere unitamente alle risorse finanziarie, umane e strumentali in dotazione.

Nei termini previsti dal vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi verrà effettuata l'analisi dell'O.I.V. sul grado di raggiungimento degli obiettivi ed in sede consuntiva verranno certificati gli obiettivi effettivamente raggiunti.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto:

Come già specificato nel MODULO I della relazione tecnico – finanziaria, nella costituzione del Fondo l'ente ha tenuto conto dei seguenti vincoli:

- disposizioni contrattuali dei CCNL dei dirigenti;
- compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli del bilancio 2013 nel rispetto del principio della riduzione complessiva della spesa di personale (articolo 1, comma 557, legge 296/2006)
- incidenza delle spese di personale in forma "aggregata" inferiore al 50% delle spese correnti (art. 28, comma 11 quater d.l. 201/2011 convertito dalla legge n. 214/2011)
- articolo 9, comma 2 bis, del d.l. n. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010 che dispone: *"A decorrere dal 01.01.2011 e sino al 31.12.2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle Amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del d.lgs. 165/2001, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio"*.

Ventimiglia, 9/4/2014

IL SEGRETARIO GENERALE

- dirigente 1^a ripartizione -
(dott. Franco TRAINA)

IL DIRIGENTE 4^a RIPARTIZIONE

(dott. Rino TAGGIASCO)

IL FUNZIONARIO RISORSE UMANE P.O.

(dott. Armando BOSIO)

CITTA' DI VENTIMIGLIA

RELAZIONE ILLUSTRATIVA AL CONTRATTO INTEGRATIVO - area dirigenza

redatta in conformità alle indicazioni della Circolare Ragioneria Generale dello Stato n. 25 del 19 luglio 2012

MODULO 1 - SCHEDA 1.1

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

Data di sottoscrizione		pre-intesa: 22/01/2014 contratto: _____
Periodo temporale di vigenza		ANNO 2013
Composizione delegazione trattante		<p>Parte pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: segretario generale dott. Aversa e/o dott.ssa Luciano' - membri con funzioni d'indirizzo Componente: Segretario Generale - in sua assenza Vice Segretario Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle) Cgil Fp Cisl Fp Uil Fpl</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle) Cisl Fp Uil Fpl</p>
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		<p>a) Suddivisione fondo delle risorse decentrate - anno 2013</p> <p>b) retribuzione di posizione e risultato</p> <p>...</p> <p>...</p>
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno Allegazione della Certificaz. Dell'Organo di controllo interno alla relazione illustrativa	<p>E' stata acquisita la certificazione del Collegio dei revisori in data _____ (prot. n. _____)</p> <p>Il Collegio dei Revisori non ha effettuato alcun rilievo.</p>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p><u>Ciclo della performance</u>: per gli enti locali (ex art. 16, comma 1, del d.lgs. 150/2009) non trova applicazione l'articolo 10 del d.lgs. 150/2009 e ss.mm.ii.. L'ente realizza il ciclo di gestione della performance con la Relazione Previsionale e Programmatica allegata al Bilancio di Previsione, il Piano esecutivo di gestione e la Relazione al rendiconto della gestione (atti cui gli enti locali sono obbligati ex artt. 151,169,197, comma 2, lett. e), 227 e 231 del d.lgs. 267/2000). Tale percorso è formalmente disciplinato nel capo IV del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.</p>
		<p><u>Programma triennale per la trasparenza e l'integrità</u> previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. n. 150/2009: agli enti locali (ex art. 16, comma 1, del d.lgs. 150/2009) non si applica il comma 2 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009. L'ente garantisce la trasparenza e l'accessibilità delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali e dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione attraverso la pubblicazione sul sito istituzionale.</p>
		<p>E' stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. n. 150/2009: l'ente ha pubblicato sul proprio sito internet i curricula vitae e le retribuzioni dei dirigenti e i ccdd del personale dirigente e dipendente.</p>
		<p><u>La relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del d.lgs. n. 150/2009</u>: l'articolo 14 non è direttamente applicabile (ex art. 16, comma 1) agli enti locali. L'ente locale nel proprio regolamento di organizzazione ha costituito un organismo indipendente di valutazione per tutte le verifiche e le valutazioni. L'organismo indipendente di valutazione, tra l'altro, verifica la congruenza tra i risultati ottenuti e gli obiettivi prefissati; monitora il funzionamento complessivo del sistema di valutazione ed elabora una relazione annua sullo stesso.</p>

Eventuali osservazioni: