

UNIONE TERRE D'ARGINE (Provincia di Modena)

Illustrazione della preintesa Contratto Collettivo Decentrato Integrativo - Area della Dirigenza - anni 2017-2018

Il Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 25, ai sensi dell'art. 40 del D.lgs. 30.3.2001 n. 165, d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha predisposto lo schema standard concernente la relazione illustrativa della preintesa sul CCDI.

La relazione illustrativa è volta ad illustrare l'articolato del contratto con indicazione della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale e altre informazioni utili.

Premesso questo, occorre segnalare che il CCNL, comparto Regioni- Enti locali- Area della Dirigenza del 23/12/1999, all'art. 4 comma 4 dispone " negli enti con meno di cinque dirigenti, le materie indicate nel comma 1 sono oggetto di concertazione ai sensi dell'art. 8", constatato che dopo il trasferimento delle funzioni finanziarie all'Unione, è stata incrementata la dotazione organica dirigenziale avendo in servizio n° 6 dirigenti.

L'Amministrazione e le OO.SS. territoriali hanno quindi sottoscritto una preintesa di contratto collettivo decentrato integrativo per l'Area della Dirigenza in data 27.10.2017.

Si ritiene, pertanto, opportuno relazionare al Revisore unico il contenuto del processo concertativo, avvalendosi dello schema ministeriale citato, ricordando che negli anni precedenti l'Unione ha costituito autonomamente il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, sottoponendo l'atto al controllo del Revisore e informando le OO.SS. di categoria non essendo costituita né la RSU né la RSA dei dirigenti.

A) illustrazione di quanto disposto dalla preintesa

La preintesa sottoscritta tra le parti disciplina la parte normativa e le risorse finanziarie presenti nel fondo per le retribuzioni di risultato e di posizione dei dirigenti, approvate in via provvisoria con delibera di Giunta Unione n 10 del 25.01.2017.

Si riporta di seguito il contenuto dei singoli articoli

1. Ambito e validità del presente accordo.

Il presente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, formulato ai sensi dell'art. 1 del CCNL – Area della Dirigenza comparto Regioni e Autonomie locali CCNL 22/2/2010, si applica ai Dirigenti assunti sia a tempo indeterminato che a tempo determinato dall'Unione delle Terre d'Argine.

Ferme restando le clausole di verifica, contenute al successivo art.19, il presente Contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione dei successivi contratti collettivi decentrati integrativi.

2. Tempi, modalità e procedure di verifica dell'attuazione del CCDI

Gli istituti di carattere economico e normativo si applicano dal giorno successivo alla data di stipulazione salvo diversa prescrizione e decorrenza espressamente prevista dal contratto stesso.

3. Servizi pubblici essenziali

In relazione a quanto previsto dall'art. 4 comma 1 lett. a) del CCNL 23/12/1999 Comparto Regioni Autonomie locali – Area della Dirigenza, le parti concordano che nessun Dirigente viene esonerato dall'esercizio del diritto di sciopero; tuttavia, qualora l'assenza di uno specifico dirigente, responsabile di un servizio individuato dagli accordi decentrati come essenziale, pregiudichi la continuità delle prestazioni indispensabili contemplate dall'accordo stesso, il Direttore Generale o, in sua assenza, il Segretario Generale può disporre, secondo la gravità e la necessità del caso, che il dirigente interessato garantisca la propria reperibilità o, che sia esonerato dallo sciopero.

4. Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa

La Contrattazione Collettiva Decentrata Integrativa si svolge sulle materie previste dall'art. 4 del CCNL del 23/12/1999 e segnatamente:

- a) criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti;
- b) pari opportunità, anche per le finalità della legge 10 aprile 1991, n. 125, secondo le previsioni dell'art. 9;
- c) criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, con riferimento al D.Lgs. n. 81/2008;

d) verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 relativi al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato ed in particolare nei seguenti ambiti:

- in caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza ovvero un incremento stabile delle relative dotazioni organiche;

- in caso di riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale per una integrazione delle risorse con una quota non superiore al 6 % del minore importo del finanziamento a carico del pertinente capitolo di bilancio, a parità di funzioni e fatti salvi gli incrementi contrattuali;

e) implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti.

Il contratto collettivo decentrato integrativo si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, da trattare in un'unica sessione negoziale. Sono fatte salve le materie che per scelta delle parti o per la loro natura, richiedano tempi di negoziazione diversi o verifiche periodiche legate a fattori contingenti.

Le modalità di utilizzo delle risorse economiche sono determinate in sede di contrattazione decentrata con cadenza annuale.

5. Informazione preventiva

L'Ente informa in via preventiva – comunque di norma almeno cinque giorni lavorativi prima della presentazione dell'atto all'organo competente – le rappresentanze sindacali sui criteri generali relativi a tutti gli atti, anche di valenza generale, concernenti l'attività e le funzioni dei Dirigenti, con particolare riferimento:

Criteri generali per il conferimento e revoca degli incarichi dirigenziali;

Sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti ed effetti degli accertamenti negativi;

Criteri di identificazione degli obiettivi particolarmente rilevanti e delle direttive generali di cui all'art. 11 CCNL 22/2/2006;

Modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

Programmi di formazione e di aggiornamento dei Dirigenti;

Definizione dell'organizzazione degli uffici di massima dimensione per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1 del DLgs 165/2001

Processi di dismissione o esternalizzazione di servizi o attività incidenti sul rapporto di lavoro dei dirigenti;

Implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dei Dirigenti;

Tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

Rientrano tra gli atti di valenza generale:

lo Statuto e i Regolamenti dell'Ente che incidono direttamente sulle funzioni dirigenziali;

la programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di risorse umane;

gli atti di organizzazione della Macrostruttura;

L'Amministrazione, in caso di motivata urgenza, in deroga a quanto fissato al comma 1 del presente articolo, informa le OO.SS. convocando contestualmente un incontro di concertazione.

6. Informazione successiva

L'Ente fornisce in tempi congrui e nelle forme opportune un'informazione successiva sui provvedimenti e sugli atti di gestione adottati riguardanti l'organizzazione del lavoro, la costituzione, la modificazione e l'estinzione dei rapporti di lavoro della dirigenza con particolare riferimento al conferimento di qualsiasi incarico a dirigenti.

7. Esame congiunto

La Delegazione trattante di parte pubblica, i rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali e, fino alla costituzione delle R.S.U. dell'Area della Dirigenza, le rappresentanze sindacali aziendali, se espressamente costituite, per l'area della Dirigenza dalle Organizzazioni Sindacali ammesse alle trattative per la sottoscrizione del CCNL dell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali, possono attivare – mediante richiesta scritta – l'esame congiunto in applicazione dell'art. 2, comma 17 del DL 95/2012 nelle seguenti materie:

sistemi di valutazione delle posizioni e dei risultati dei Dirigenti;

organizzazione degli uffici di massima dimensione per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1 del DLgs 165/2001;

modalità di attribuzione della retribuzione collegata ai risultati ed al raggiungimento degli obiettivi assegnati;

articolazione delle unità organizzative, delle funzioni e delle connesse responsabilità ai fini della retribuzione di posizione;

la disciplina delle condizioni, dei requisiti e dei limiti per l'applicazione dell'istituto della risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

programmi di formazione, di aggiornamento e di incentivazione dei Dirigenti;

implicazioni delle innovazioni organizzative e tecnologiche sulla qualità del lavoro;

L'esame congiunto si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro il quarto giorno dalla data di ricezione della richiesta; durante la concertazione le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza, buona fede e trasparenza.

Decorso il termine sopra stabilito, l'ente si attiva autonomamente nelle materie oggetto di esame congiunto.

Dell'esito dell'esame congiunto è redatto specifico verbale dal quale risultino le posizioni delle parti.

La parte datoriale è rappresentata al tavolo di confronto sindacale dal soggetto o dai soggetti, espressamente designati dall'organo di governo dell'ente.

8. Prerogative e agibilità sindacali

I permessi sindacali retribuiti dei dirigenti sindacali dipendenti dell'Amministrazione sono utilizzati nel rispetto del monte ore spettante alla Organizzazione o Confederazione sindacale di appartenenza con le modalità previste dalla L. 300/70 e dal Contratto Collettivo Nazionale Quadro vigente nel tempo.

I permessi sindacali retribuiti e non retribuiti sono concessi nel rispetto dei contingenti previsti dal CCNQ relativo al biennio in essere.

Al fine della fruizione delle prerogative sindacali i soggetti titolati dovranno essere previamente accreditati presso il Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane - con una comunicazione di nomina proveniente dall'Organizzazione Sindacale di appartenenza.

Le revoche degli accreditamenti dovranno essere comunicate con le stesse modalità di cui al comma precedente.

Annualmente, entro il 31 marzo, l'Amministrazione determina la ripartizione del monte ore dei permessi sindacali di competenza delle Organizzazioni Sindacali rappresentative nell'Area della Dirigenza del Comparto Regioni e Autonomie Locali.

9 Procedure di conciliazione

Quando insorgano controversie sull'interpretazione del presente contratto, la parte interessata invia all'altra una richiesta scritta con lettera raccomandata o a mezzo PEC. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa, facendo riferimento a problemi interpretativi e applicativi di rilevanza generale.

Le parti che hanno sottoscritto il presente contratto si incontrano entro 30 giorni dalla richiesta e definiscono consensualmente il significato della clausola controversa.

Gli accordi sostituiscono le clausole controverse, nei loro effetti giuridici ed economici, sin dall'inizio della vigenza del contratto.

Gli accordi di interpretazione autentica del contratto hanno effetto sulle controversie individuali aventi oggetto le materie regolate da esso.

10. Criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento dei dirigenti:

Le parti concordano annualmente le risorse finanziarie da destinare alla realizzazione del piano di formazione annuale e pluriennale per i dirigenti.

Tali risorse sono definite anno per anno nel bilancio di previsione.

Eventuali nuove iniziative formative, proposte durante lo svolgersi del piano di formazione elaborato, saranno opportunamente verificate per le eventuali modifiche o integrazioni.

Nelle more della definizione del piano di formazione, il dirigente può partecipare a corsi di formazione, con oneri a carico dell'Amministrazione.

Il piano di formazione viene predisposto dalla Direzione Generale o, in sua assenza, dal Segretario Generale, previo parere della Direzione operativa e con il supporto tecnico e organizzativo del Settore Amministrazione e Sviluppo delle Risorse Umane.

11. Criteri generali sui tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro

L'Amministrazione garantisce adeguata tutela in relazione agli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/2008, per la responsabilità in materia di sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro.

I dirigenti, in quanto datori di lavoro, concorrono alla definizione dei piani di intervento in materia di sicurezza, proponendo all'Amministrazione, su base pluriennale, una pianificazione degli interventi necessari per garantire il massimo controllo possibile della salute dei lavoratori, sia sotto il profilo igienico-sanitario che dal punto di vista delle norme di sicurezza vigenti.

L'Amministrazione definisce le priorità sulla base delle proposte pervenute dai Dirigenti, articolando gli interventi in un piano triennale, recepito dal bilancio comunale.

Il rispetto delle indicazioni, contenute nel piano, sarà verificato annualmente dal Servizio Sicurezza.

I dirigenti concordano con l'Amministrazione/Presidente Unione e assumono di concerto tutte le iniziative necessarie relative agli adempimenti previsti dal Dlgs 81/2008.

12. Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato

Il fondo destinato al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei Dirigenti assunti con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato è finanziato con oneri a carico dell'Amministrazione e al netto dei contributi.

L'Amministrazione, a decorrere dal 2006, ha attivato nuovi servizi a seguito di trasferimento di funzioni di livello dirigenziale dai comuni aderenti all'Unione delle Terre d'Argine e segnatamente:

Pubblica Istruzione;

Polizia Municipale;

Servizi Sociali;

Sistemi informativi associati;

Amministrazione delle Risorse Umane;

Servizi finanziari e tributari;

e a livello non dirigenziale è stata trasferita la funzione del SUAP e della protezione civile mentre dal 2016 è attivo un nuovo servizio non dirigenziale, denominato Centrale Unica di Committenza.

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza ammonta complessivamente, per l'anno 2017, a 275.133,00 euro.

La gestione del fondo così determinato seguirà le prescrizioni degli articoli 27, comma 9, e 28, comma 2, del CCNL 23.12.1999, in particolare circa la corretta utilizzazione delle risorse eventualmente non utilizzate nell'esercizio in corso.

Entro ciascun anno, si provvederà alla determinazione del fondo.

13. Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato.

La retribuzione di posizione, riconosciuta al Dirigente, è corrispondente al valore economico della fascia in cui viene collocata la posizione stessa, in base ai fattori di valutazione indicati nella metodologia adottata dall'Amministrazione ed in particolare: finalità e dimensione della posizione, complessità organizzativa, competenze richieste dal ruolo.

Le parti riconoscono che alla data di sottoscrizione del presente contratto rimangono valide le retribuzioni di posizione attualmente erogate ai dirigenti e calcolate dal Comune di Carpi in applicazione del processo di valutazione concordato con le OOSS nel 2001, in attesa di aggiornamento e ripesatura delle posizioni dirigenziali.

14. Retribuzione di risultato: valutazione dei Dirigenti.

Il fondo per la retribuzione di risultato è determinato nella misura del 20% del fondo della retribuzione di posizione.

La valutazione dei Dirigenti, viene effettuata annualmente sulla base di apposite relazioni del Collegio di valutazione.

Entro sei mesi dalla sottoscrizione del presente contratto le parti si impegnano ad avviare il percorso di individuazione dei criteri generali di valutazione, nel rispetto del mutato quadro normativo.

L'attività di valutazione è un processo dinamico che coinvolge sia il "valutatore" che il "valutato" durante l'intero svolgersi del percorso, dalla definizione degli obiettivi fino alla definizione dei risultati attesi e viene condotta in modo da garantire la partecipazione ed il confronto con i dirigenti interessati in tutte le singole fasi, sopra ricordate.

Nel processo di valutazione dovrà essere, in ogni caso, consentita la più ampia partecipazione possibile del dirigente interessato al procedimento.

La valutazione relativa al raggiungimento degli obiettivi viene effettuata con riferimento agli obiettivi formalmente assegnati ai singoli dirigenti nel PDO.

In sede di contraddittorio il dirigente può farsi assistere da persona di sua fiducia.

Nel processo di valutazione si tiene conto sia delle risorse umane, finanziarie e strumentali a disposizione del singolo Dirigente per il raggiungimento dei risultati attesi sia degli eventuali scostamenti dall'obiettivo assegnato a causa di fattori non riconducibili alla responsabilità del dirigente interessato.

L'Amministrazione è tenuta a motivare per iscritto al dirigente l'eventuale valutazione negativa, che comporti la revoca dell'incarico e la destinazione ad incarico diverso.

Qualora il contraddittorio si concluda in maniera ritenuta insoddisfacente dal dirigente, lo stesso può presentare per iscritto osservazioni in merito alle quali verrà data risposta scritta motivata. Il tutto sarà inserito, a richiesta del dirigente, nel fascicolo personale e potrà essere utilizzato quale documentazione per la procedura di conciliazione e arbitrato di cui al CCNQ firmato il 23/1/2001.

La determinazione del quantum della retribuzione di risultato, nel limite dell'importo massimo predetto, avverrà a seguito di valutazione annuale e sarà rapportata alla percentuale complessiva del risultato raggiunto.

15. Conferimento degli incarichi dirigenziali

Nel conferimento degli incarichi, debbono essere valutati i seguenti elementi, in ordine di importanza, alle specifiche caratteristiche da ricoprire:

- a) provata capacità di dirigere e coordinare il lavoro dei propri collaboratori, con particolare riferimento ai profili motivazionali ed organizzativi, e di gestire le risorse finanziarie e professionali assegnate;
- b) risultati conseguiti in precedenti posizioni dirigenziali o nell'espletamento di funzioni dirigenziali per incarico dell'Amministrazione comunale o di altre pubbliche amministrazioni;
- c) studi compiuti e qualificazione culturale.

Gli incarichi sono conferiti per un periodo di tempo di norma coincidente il mandato della maggior parte dei Sindaci che costituiscono l'Unione e comunque con durata non inferiore ad un triennio.

Alla scadenza l'incarico ricevuto può essere prorogato con atto formale fino al termine del mandato del Presidente dell'Unione periodicamente individuato. Se non interviene la proroga entro 30 giorni, il Presidente dell'Unione periodicamente individuato attribuisce un nuovo incarico dirigenziale di durata triennale e comunque non oltre il proprio mandato.

Il Presidente dell'Unione periodicamente individuato, potendo conferire incarichi dirigenziali che, non comportando la direzione di strutture, implicano tuttavia la relazione di progetti in compiti determinati nel tempo e nell'oggetto, in particolare per il coordinamento e la promozione di programmi limitati nel tempo che coinvolgano più uffici o servizi dell'Amministrazione. La retribuzione di posizione correlata a tale incarico sarà determinata in relazione alla complessità e rilevanza del compito affidato e in funzione delle disponibilità economiche riscontrate nel fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

16. Incarichi ad interim

Gli incarichi affidati ad interim hanno il solo scopo di consentire all'Amministrazione la sostituzione dei posti dirigenziali che si dovessero rendere vacanti.

A ciascun dirigente non può essere affidato di norma più di un incarico ad interim; per tale incarico compete un'indennità annua di risultato, legata al conseguimento degli obiettivi di PDO specifico del settore di riferimento, come derivante dal processo di valutazione esistente nell'Unione delle Terre d'Argine e comunque entro un valore economico massimo del 20% dell'indennità di posizione ad esso relativa rapportata al periodo di incarico. Compete inoltre al dirigente l'indennità di risultato per l'incarico di direzione principale a cui è stato affiancato quello ad interim.

17. Norma di garanzia

Le parti si impegnano a integrare il presente contratto entro il 30 giugno 2018 in merito alla disciplina della revoca, della sospensione degli incarichi dirigenziali oltreché del recesso dell'amministrazione.

18. Onnicomprensività del trattamento economico

In specificazione a quanto previsto dal CCNL, si stabilisce che tutte le attività di istituto nonché gli incarichi specifici connessi al generale funzionamento dell'Ente rientrano nel trattamento economico previsto per i Dirigenti, fermo restando quanto previsto all'art. 16 del presente Contratto.

Rientrano, perciò, fra le attività sopra indicate, tutte le funzioni ed i compiti attribuiti ai dirigenti, nonché qualsiasi incarico ad essi conferito in ragione del loro ufficio o comunque conferito dall'amministrazione di appartenenza e quindi anche l'eventuale partecipazione a commissioni per concorsi, gare o simili, nonché la docenza svolta per conto dell'Ente, purché rientranti nei propri compiti d'ufficio.

19. Verifica attuazione CCDI

Entro il 31 dicembre ogni anno le parti, ai sensi dell'art. 4 del CCNL, si impegnano a procedere alla verifica dell'applicazione del presente CCDI mediante appositi incontri nei quali saranno esaminati i dati e i documenti relativi agli istituti economici e normativi qui previsti.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse del fondo

La delibera di GU n. 10 del 25.01.2017 disciplina la distribuzione sia delle risorse stabili del Fondo che delle risorse variabili.

Il fondo non presenta risorse variabili essendo costituito per trasferimento di fondi dal Comune di Carpi.

Tra le spese che hanno carattere fisso e, quindi, riconducibili alle risorse stabili, troviamo la retribuzione di posizione dei dirigenti prevista dall'art. 27 del CCNL 23/12/1999, come modificato dall'art. 24 CCNL 22/2/2006 dell'Area della dirigenza degli enti locali.

Tra le spese che hanno carattere di retribuzione accessoria, ma finanziate in quota risorse stabili, va compresa la retribuzione di risultato prevista dall'art. 28 del CCNL 23/12/1999 dell'Area della dirigenza degli enti locali, il cui ammontare è stato concordato nella misura corrispondente al 20% del Fondo.

A tal riguardo la contrattazione nazionale prevede che la dimensione di queste risorse sia non inferiore al 15%.

Sostanzialmente la distribuzione percentuale tra le voci di spesa fisse e variabili non cambia.

L'equilibrio complessivo del fondo è tutelato dal fatto che la retribuzione di risultato è corrisposta nella disponibilità del fondo.

Sulla base dei criteri definiti, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:

| | ANNO 2013 | ANNO 2014 | ANNO 2015 | ANNO 2016 | ANNO 2017 |
|---------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| RETRIBUZIONE DI POSIZIONE | 108.093,00 | 144.850,00 | 146.593,00 | 210.917,00 | 220.106,00 |
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | 27.023,00 | 36.212,00 | 36.648,00 | 52.729,00 | 55.027,00 |
| TOTALE | 135.116,00 | 181.062,00 | 183.241,00 | 263.646,00 | 275.133,00 |

L'incremento del Fondo nei vari anni è dovuto all'attivazione delle posizioni dirigenziali a seguito di trasferimento della correlata funzione da parte dei comuni aderenti all'Unione, in particolare il Comune di Carpi che ha provveduto alla relativa decurtazione del proprio fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti. Incremento che, per l'ultima posizione dirigenziale trasferita -Responsabile Servizi Finanziari- è stato determinato proporzionalmente al trasferimento avvenuto in corso d'anno per il 2016 pari a 9/12 perché dal 01.04.2016 e, integralmente, per il 2017;

C) Effetti abrogativi impliciti.

Non si determinano effetti abrogativi impliciti.

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

Il collegamento con gli strumenti di programmazione è rappresentato dal DUP 2017 (Del. G.U. 4 del 15.02.2017 e successive), dove sono definiti gli obiettivi strategici e operativi che l'Amministrazione intende raggiungere e dal Piano delle Performance integrato con PEG/PDO, dove sono esplicitati gli obiettivi annuali ed i livelli di performance organizzativa e individuale attesi.

La retribuzione di risultato è corrisposta solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi di PEG/PDO e dopo gli esiti del processo di valutazione effettuato annualmente sulla base di apposite relazioni del Collegio di valutazione. In continuità con gli anni precedenti la retribuzione di risultato viene corrisposta in misura non superiore al 25% della Retribuzione di posizione assegnata, in funzione dell'esito del processo di valutazione, quest'ultimo, nel caso di incarichi affidati ad interim, determina ulteriormente la corresponsione della retribuzione di risultato spettante, entro un valore economico massimo del 20% della indennità di posizione afferente.

E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche

Parte non pertinente nella preintesa di cui trattasi.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del verbale di concertazione, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale adottati dall'Amministrazione e in coerenza con le previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/2009.

I risultati attesi dall'applicazione della presente concertazione sono essenzialmente:

- consolidare l'azione dei dirigenti verso la cultura dei risultati per una maggiore efficienza dell'azione amministrativa di questa amministrazione;
- consolidare la cultura della meritocrazia nel processo di distribuzione della retribuzione di risultato;

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal verbale di contrattazione.

Nessuna

Relazione tecnico-finanziaria

Modulo I – La costituzione del fondo per la contrattazione integrativa

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, in applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali vigenti nel Comparto Regione Autonomie Locali- Area della Dirigenza è stato quantificato dall'Amministrazione con deliberazione della Giunta Unione n. 10 del 25.01.2017:

| Descrizione | Importo 2017 |
|-------------------------|-------------------|
| Risorse stabili | 275.133,00 |
| Risorse variabili | 0 |
| Residui anni precedenti | 0 |
| Totale | 275.133,00 |

Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e di stabilità

Risorse storiche consolidate

La parte "stabile" del fondo per le risorse decentrate è stata quantificata ai sensi delle disposizioni contrattuali vigenti e costituita esclusivamente da risorse trasferite dal Comune di Carpi a seguito passaggio delle relative funzioni/servizi intervenuta dal 2006 a tutt'oggi.

Si evidenzia che, relativamente al passaggio dei Servizi Finanziari avvenuto nel corso del 2016, l'incremento delle risorse anno 2016 afferenti la posizione dirigenziale trasferita dal 01.04.2016, è stata determinata in rapporto alla frazione annua, pari a 9/12, mentre l'incremento delle risorse anno 2017 in misura intera annua.

Per maggiori dettagli si rinvia alla Sezione VI Modulo III.

Incrementi esplicitamente quantificati in sede di Ccnl

Già inclusi nelle risorse trasferite dal Comune di Carpi.

e Altri incrementi con carattere di certezza e stabilità

Non presenti

Sezione II – Risorse variabili

Non sono stanziati risorse variabili.

Sezione III – Eventuali decurtazione del fondo

Dal 2010 non sono state registrate variazioni in diminuzione dei dirigenti, conseguentemente non si è operata alcuna decurtazione del fondo.

Sezione IV – Sintesi della costituzione del fondo sottoposto a certificazione

| Descrizione | Importo 2017 |
|-------------------------|-------------------|
| Risorse stabili | 275.133,00 |
| Risorse variabili | 0 |
| Residui anni precedenti | 0 |
| Totale | 275.133,00 |

Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo

Voce non presente

Modulo II - Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

Sezione I - Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o comunque non regolate specificamente dal Verbale di concertazione

Non si registrano destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa o non regolate specificamente dal fondo.

Sezione II - Destinazioni specificamente illustrate nel verbale di concertazione.

Vengono regolate dal contratto somme per complessivi € 275.133,00 per l'anno 2017 :

| Descrizione | Importo 2017 |
|-------------------------------|-------------------|
| Retribuzione di posizione 80% | 220.106,00 |
| Retribuzione di risultato 20% | 55.027,00 |
| Totale | 275.133,00 |

Sezione III - (eventuali) Destinazioni ancora da regolare

Voce non presente

Sezione IV - Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo illustrate nel verbale di contrattazione

| Descrizione | Importo 2017 |
|---|-------------------|
| Somme non regolate nel verbale di concertazione | 0 |
| Somme regolate nel verbale di concertazione | 275.133,00 |
| Destinazioni ancora da regolare | 0 |
| Totale | 275.133,00 |

Sezione V - Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Voce non presente

Sezione VI - Attestazione motivata, dal punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto di vincoli di carattere generale

a. attestazione motivata del rispetto di copertura delle destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa con risorse del Fondo fisse aventi carattere di certezza e stabilità;

Le risorse stabili del Fondo finanziano la retribuzione di posizione, aventi natura certa e continuativa, e quella di risultato, di natura accessoria hanno mantenuto il valore fissato nell'anno 2009, nel loro insieme così come previsto nel Comune di Carpi l'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è conferita nel 20% del fondo globalmente inteso, pertanto non inferiore al 15% previsto come minimo dall'art. 28 CCNL 23/12/1999 dell'Area della Dirigenza degli Enti Locali. Conseguentemente la retribuzione di risultato massima ricinoscibile al singolo dirigente corrisponde al 25% della retribuzione di posizione in linea con le disposizioni del CCNL.

b. attestazione motivata del rispetto del principio di attribuzione selettiva di incentivi economici:

La corresponsione della retribuzione di risultato è condizionata al raggiungimento degli obiettivi di PDO e agli esiti del processo di valutazione dei comportamenti organizzativi in attuazione dell'art. 13 del Regolamento sul sistema di monitoraggio misurazione e valutazione delle prestazioni come da ultimo approvato con D.G.U. n. 33 del 16/4/2014 che sono coerenti con i criteri generali di valutazione definiti nell'art.13 del CCDI preintesa in esame che sono coerenti con il mutato quadro normativo di riferimento.

c. attestazione motivata del rispetto del principio di selettività delle progressioni di carriera finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa (progressioni orizzontali)

Parte non pertinente al verbale di concertazione qui illustrato.

Modulo III-Schema generale riassuntivo del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2017, confronto con il corrispondente Fondo certificato degli anni precedenti

| Descrizione | Anno 2010 | Anno 2011 | Anno 2012 | Anno 2013 | Anno 2014 | Anno 2015 | Anno 2016 | Anno 2017 |
|-------------------------|-----------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| Risorse stabili | 89.170,00 | 135.116,00 | 135.116,00 | 135.116,00 | 181.062,00 | 183.241,00 | 263.646,00 | 275.133,00 |
| Risorse variabili | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Residui anni precedenti | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| Totale | 89.170,00 | 135.116,00 | 135.116,00 | 135.116,00 | 181.062,00 | 183.241,00 | 263.646,00 | 275.133,00 |

La determinazione dei fondi è stata di volta in volta ridefinita a seguito integrazione delle risorse trasferite all'Unione in relazione alla acquisizione delle figure dirigenziali a cui sono stati assegnati gli specifici incarichi inerenti le funzioni trasferite. Come precedentemente segnalato non essendo cessati dirigenti non sono state operate riduzioni o decurtazioni.

Le suddette funzioni sono state assegnate a dirigenti incaricati su posti di ruolo dell'ente rispettivamente negli anni: 2007, 2011 e 2016. Per quanto riguarda la funzione Sistemi Informativi Associati e statistica, che solo dal 2016 è assegnata specificatamente a un dirigente dell'Unione ad interim, dal 2011 e fino al 2014 ci si è avvalsi della collaborazione di un dirigente del Comune di Carpi, nel 2015 è stata assegnata al Direttore Generale.

Relativamente alla determinazione del Fondo 2016, lo stesso, presenta un incremento di euro 80.405,00 rispetto al Fondo 2015 da imputare:

--per euro 45.946,00 a posizione dirigenziale relativa a servizio SIA assegnata ad interim a Dirigente dell'Unione già titolare di altro incarico;

--per euro 34.459,00 al valore rapportato al periodo dell'anno (9/12') di conferimento posizione dirigenziale a seguito trasferimento dal 01.04.2016 dei servizi finanziari e reattivi dipendenti.

Mentre l'importo del Fondo 2017 vede un incremento di euro 11.487,00 pari ai restanti 3/12 del valore anno del conferimento della posizione dirigenziale dei Servizi Finanziari, ammontante nel suo valore intero a € 45.946,00.

Modulo IV- Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatica della gestione

Si attesta, ai sensi dell'art. 23 del Decreto Legislativo 7 marzo 2005, n. 82, che la presente copia analogica è conforme in tutte le sue componenti al documento informatico originale depositato agli atti presso l'Unione delle Terre d'Argine.

Tutte le somme relative al fondo delle risorse decentrate sono imputate nei vari capitoli di spesa di appartenenza dei dirigenti per la relativa quota afferente la retribuzione di posizione attribuita, mentre la retribuzione di risultato e la quota restante attribuibile per incarichi ad interim, nello specifico capitolo di bilancio.

Sezione II - Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato

Il limite di spesa del Fondo dell'anno 2017 risulta rispettato poiché è stato incrementato delle sole quote inerenti al trasferimento di funzioni dirigenziali dal Comune di Carpi all'Unione Terre d'Argine, con correlata riduzione dei fondi di provenienza in relazione al trasferimento di funzioni ed attivazione effettiva delle posizioni dirigenziali e quindi con una invarianza di spesa nei flussi finanziari della P.A.

Sezione III - Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

Il totale del fondo come determinato dall'Amministrazione con deliberazione n. 10 del 25.01.2017 è finanziato nei capitoli di spesa del personale del Bilancio di competenza, suddivisi tra i diversi centri di costo in funzione dei dirigenti ad essi assegnato e in specifico capitolo di bilancio per le quote afferenti la retribuzione di risultato oltre ad eventuale quota restante attribuibile a incarichi ad interim.

Il Dirigente Settore Amministrazione
e Sviluppo Risorse Umane

Enrico Tiva