

## Comune di Fermo

### **FONDO PER IL FINANZIAMENTO DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO DELLA SEPARATA AREA DELLA DIRIGENZA ANNO 2016**

#### Relazione illustrativa

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		29/12/2016
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		Anno 2016
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Non costituita
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2016.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 20/12/2016</b>
		Nessun rilievo
<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Il Piano delle performance è stato approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 312 del 20/09/2016</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 36 del 26/01/2016</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui agli articoli 20 e 21 del d.lgs. 33/2013? <b>Sì per quanto di competenza agli enti Locali.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'OIV ha verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PEG)</b>
<b>Eventuali osservazioni</b> =====		

**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

**Costituzione del fondo**

In attuazione dell'art.26 e 27 del CCNL del 23/12/1999, nonché dell'art. 1, comma 6, del CCNL del 12/02/2002, dell'art. 23 commi 1, 3, 4 del CCNL del 22/02/2006 e dell'art. 4, commi 1, 4, 5 del CCNL del 14/05/2007, dell'art. 16 del 5 CCNL 22/02/2010 e dell'art. 5 del CCNL 3/08/2010 – Area Dirigenza – si dà atto che l'Amministrazione ha proceduto alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2016, come da Allegato "A", tenendo conto:

a) che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 303 del 31/12/2015 si è proceduto ad approvare la proposta di criteri per la graduazione delle funzioni dirigenziali da sottoporre a concertazione con le O.O.S.S. di categoria ai fini della corresponsione della retribuzione di posizione; la suddetta delibera è stata regolarmente trasmessa alle O.O.S.S., le quali non hanno richiesto l'attivazione della concertazione;

b) di quanto stabilito dal comma 236 della L. 28/12/2015, n. 208 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge di stabilità 2016), ai sensi del quale: *"Nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi degli articoli 11 e 17 della legge 7 agosto 2015, n. 124, con particolare riferimento all'omogeneizzazione del trattamento economico fondamentale e accessorio della dirigenza, tenuto conto delle esigenze di finanza pubblica, a decorrere dal 1° gennaio 2016 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente"*.

c) dell'insussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999.

Allegato 1 Trattasi della tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

**Utilizzo del fondo**

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2016, è di € **280.680,00.L'importo finanzia la retribuzione di posizione e quella di risultato, come di seguito indicato:**

- Retribuzione di posizione per un importo di € 235.000,00;

- Retribuzione di risultato per un importo di € 45.680,00.

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro dei dirigenti degli Enti Locali prevede che le Amministrazioni determinino i valori economici della Retribuzione di Posizione delle funzioni dirigenziali, tenendo conto di parametri connessi alla:

- collocazione nella struttura

- complessità organizzativa

- responsabilità gestionale interna ed esterna

Tale istituto contrattuale collega il valore di ogni posizione all'interno dell'organizzazione con il conseguente processo di differenziazione retributiva.

Poiché la valutazione delle posizioni viene effettuata con riferimento alle attività previste e non al reale contributo dei singoli dirigenti, alle posizioni corrispondono condizioni oggettive e non modalità di interpretazione del ruolo, capacità o competenze.

L'individuazione delle posizioni dirigenziali è quindi direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'Ente.

La definizione dei punteggi attribuiti a ciascuna posizione è effettuata dalla Giunta Comunale con proprio atto, in relazione alle informazioni ed indagini rilevate dagli strumenti della programmazione, dal controllo di gestione e dalla relazione diretta con i dirigenti interessati.

La Giunta provvede ad attribuire la Retribuzione di Posizione con riferimento al fondo disponibile, ai sensi del vigente Contratto Collettivo di lavoro dell'Area dirigenziale.

La valutazione di ciascuna posizione è di tipo oggettivo ed è effettuata indipendentemente dalla copertura o meno della posizione stessa e, qualora fosse ricoperta, indipendentemente dal livello di prestazione fornito dalla persona che la occupa.

Per la valutazione delle prestazioni, volta a determinare la Retribuzione di Risultato di ciascun dirigente, resta confermata la regolamentazione approvata con Delibera di Giunta n. 134 del 12/04/2012.

Il metodo per la pesatura delle posizioni dirigenziali è quello del punteggio.

Tale peso determina la fascia di attribuzione e conseguentemente il valore della Retribuzione di Posizione, in base alle somme disponibili nell'apposito fondo.

Nel seguente prospetto sono indicate le modalità di correlazione tra il punteggio attribuito a ciascuna posizione e la relativa fascia retributiva:

Fascia 1:	Più di 90 punti	43.500 euro
Fascia 2:	Da 89 a 80	38.500 euro
Fascia 3:	da 79 a 70	32.500 euro
Fascia 4:	meno di 69 punti	25.500 euro

A ciascuna delle quattro fasce corrisponde pertanto una diversa Retribuzione di Posizione.

Le Retribuzioni di Posizione determinate sulla base dei sopraesposti criteri, sono state applicate a decorrere dal 1° gennaio 2016.

E' previsto che per particolari funzioni e/o compiti aggiuntivi, il Sindaco possa attribuire con proprio decreto un'indennità ad personam per un massimo di € 4.000,00 annui per dirigente e nei limiti della disponibilità del fondo come rideterminato nell'anno 2016.

Si precisa che l'indennità di posizione è stata attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale (a cura dell'O.I.V. nominato dal Sindaco).

#### C) effetti abrogativi impliciti

Il Fondo ha validità per l'anno 2016 e conserverà efficacia fino alla definizione del successivo.

#### D) 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 verso il personale dirigente si applica il sistema di sistema di misurazione e valutazione (approvato con Deliberazione della Giunta comunale n. 312 del 20/09/2016).

La meritocrazia e la premialità è inoltre correlata ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione unificato organicamente al Piano della Performance dell'Ente, strumenti di programmazione e consuntivazione adottati ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs 267/2000 così come integrato dall'art. 3, comma 1, lettera g-bis), del D.L. 10.10.2012 N. 174 convertito in legge 7.11.2012 N. 213.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto di cui sopra non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

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

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Fermo ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Atteso, pertanto, che il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder, si attende il raggiungimento dei risultati nel rispetto della metodologia per la misurazione della valutazione della performance individuale ed organizzativa allegata alla D.G.C. n. 134 del 12/04/2012, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2016, a cui si fa rimando.

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 30 punti.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla da rilevare.



IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
RISORSE UMANE E FINANZIARE,  
APPALTI ED ECONOMATO  
Dott.ssa Serafina Camastra