



COMUNE DI UDINE
Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane
U.Org. Gestione Risorse Umane
U.O.Programmazione, Organizzazione e Relazioni sindacali



Ai Revisori dei Conti
del Comune di Udine

Oggetto: Relazione tecnico - finanziaria e illustrativa sulla costituzione e riparto del Fondo per la retribuzione accessoria del personale dirigente del Comune di Udine per l'annualità 2022. Richiesta certificazione.

Ai sensi del comma 3 – sexies dell'articolo 40 del D.Lgs. n. 165/2001, nonché delle indicazioni della Ragioneria Generale dello Stato, si presenta la seguente relazione tecnico-finanziaria e illustrativa sulla costituzione e riparto del Fondo della retribuzione accessoria del personale dirigente del Comune di Udine di cui si chiede il controllo e certificazione ai sensi dell'art. 40 bis, comma 1 del medesimo D.Lgs.

1. Costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente.

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti, non soggiace più alle limitazioni stabilite dall'art. 23, comma 2 del D.Lgs. 75/2017, in cui si disponeva di non superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; questo per effetto della L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 6 novembre 2020 n. 20, che stabilisce in particolare:

- l'articolo 2, comma 2 bis che prevede che, al fine di conseguire gli obiettivi di finanza pubblica, spetta alla Regione definire con legge di stabilità il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali adottando misure di razionalizzazione e contenimento della spesa idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata delle amministrazioni pubbliche;
- l'art. 2 comma 2 ter che dispone che gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione e il contenimento della spesa nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22 e

delle misure previste dalla legislazione statale espressamente recepite dalle leggi regionali.

- l'art 18 comma 1, che individua quali destinatari della normativa in materia di obblighi di finanza pubblica tutti gli enti locali della Regione;
- l'art .19 comma 1 lettera c) secondo cui gli enti locali sono tenuti ad assicurare: la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;
- l'art. 22 secondo cui gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;
- la DGR FVG n. 1994 del 23 dicembre 2021 determina i valori soglia e gli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica;
- la nota della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione PG/E n. 0153221 del 31/12/2020 fornisce le prime indicazioni operative agli Enti;

Si precisa che il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente del Comune di Udine, è stabilito in Euro **775.796,62€** per effetto del progressivo e completo rientro di tutte le funzioni precedentemente oggetto di trasferimento all'Unione Territoriale Intercomunale Friuli Centrale;

Il Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente, è stato costituito con determinazione n. 1413 del 5/09/2022 nei seguenti importi:

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Totale Risorse fisse (fondo storico)	726.000,00
Totale Risorse variabili (fondo storico)	150.393,00
Totale Fondo al lordo decurtazioni e riduzioni	876.393,00
Decurtazione 2015 risorse fisse – decisione dell'ente	- 50.000,00
Decurtazione 2016 risorse fisse - ai sensi art. 1, comma 236 Legge 28.12.2015 n. 208	- 50.596,38
Risorse stabili al netto delle decurtazioni	625.403,62
Risorse variabili al netto delle decurtazioni	150.393,00
Totale fondo 2016	775.796,62
Riduzione annualità 2017 e 2018 per trasferimento del personale all'UTI FC. Parte stabile	- 208.000,00
Riduzione annualità 2017 e 2018 per trasferimento del personale all'UTI FC. Parte variabile	- 44.911,63
Risorse stabili annualità 2017 e 2018 al netto delle riduzione per trasferimento di personale all'UTI F.C.	417.403,62
Risorse variabili annualità 2017 e 2018 al netto delle riduzione per trasferimento di personale all'UTI F.C.	105.481,37

Totale fondo annualità 2017 e 2018	522.884,99
Incremento annualità 2019 per rientro nella dotazione del Comune di Udine di parte del personale dirigente già trasferito all'UTI FC. Parte stabile	105.000,00
Incremento annualità 2019 per rientro nella dotazione del Comune di Udine di parte del personale dirigente già trasferito all'UTI FC. Parte variabile	20.947,63
Risorse stabili annualità 2019	522.403,62
Risorse variabili annualità 2019	126.429,00
Totale fondo annualità 2019	648.832,62
Incremento annualità 2020 per rientro nella dotazione del Comune di Udine del personale dirigente già trasferito all'UTI FC. Parte stabile	87.794,00
Incremento annualità 2020 per rientro nella dotazione del Comune di Udine del personale dirigente già trasferito all'UTI FC. Parte variabile	20.687,00
Risorse stabili annualità 2020	610.197,62
Risorse variabili annualità 2020	147.116,00
Totale fondo annualità 2020	757.313,62
Incremento annualità 2021 per rientro nella dotazione del Comune di Udine del personale dirigente già trasferito all'UTI FC. Parte stabile	15.206,00
Incremento annualità 2021 per rientro nella dotazione del Comune di Udine del personale dirigente già trasferito all'UTI FC. Parte variabile	3.277,00
Risorse stabili annualità 2022	625.403,62
Risorse variabili annualità 2022	150.393,00
Totale fondo annualità 2022	775.796,62

2. Sintesi della definizione delle poste di destinazione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente

Si rappresenta che l'ente non ha provveduto a stipulare il contratto collettivo decentrato sulla materia in quanto la contrattazione di primo livello è rimasta ferma al biennio economico 2008 – 2009, conseguentemente, in assenza di un nuovo Contratto Collettivo Regionale di Lavoro per la dirigenza del comparto unico del pubblico impiego per l'annualità 2022, sono confermati i valori storici del Fondo per la retribuzione di Posizione e di risultato del personale dirigente.

Ciò premesso si espongono i criteri di erogazione della suddetta retribuzione accessoria approvati con i seguenti Regolamenti e accordi sindacali vigenti:

1. Accordo sindacale del 20/12/2004 con il quale è definito l'ammontare delle risorse da destinare alla retribuzione di risultato per il personale dirigente;
2. Delibera della Giunta municipale n. 78 del 17/03/2009 con la quale è stato approvato il Sistema di valutazione delle Posizioni dirigenziali;

3. Delibera della Giunta municipale n. 79 del 17/03/2009 - Sistema di valutazione delle Prestazioni dirigenziali in vigore fino al 2018;
4. Contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto in data 5 marzo 2009 con il quale è definito l'ammontare e l'utilizzo delle risorse da destinare alla retribuzione di posizione;
5. Delibera della Giunta comunale n. 61 del 9.3.2021 – “Approvazione aggiornamento 2021 del Sistema di misurazione e valutazione della prestazione”;
6. Delibera della Giunta comunale n. 365 del 12/10/2021 - Approvazione pesatura e relativa retribuzione delle posizioni dirigenziali;

<i>Descrizione</i>	<i>Importo</i>
Somme destinate a retribuzione di posizione	625.403,62
Somme destinate a retribuzione di risultato	150.393,00
Totale somme destinate sottoposte a certificazione	775.796,62

Relazione illustrativa

Illustrazione degli aspetti procedurali e dichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		La costituzione ed il riparto del Fondo dirigenza 2022 non sono stati oggetto di accordo sindacale ma sono stati disposti in attuazione del CCRL e di accordi di anni precedenti.
Periodo temporale di vigenza		Anno 2022
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica Presidente _____ Componenti _____ Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): Firmatarie della preintesa: Firmatarie del contratto:
Soggetti destinatari		Personale dirigente a tempo indeterminato e a tempo determinato del Comune di Udine
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2022 per il finanziamento della retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato.
Rispetto dell'iter	Intervento dell'Organo di	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì in data _____

adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	controllo interno. Allegazione della Certificazione dell’Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l’Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli? L’organo di controllo non ha mosso alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	Ai sensi dell’art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione; -Con delibera G.C. n. 140 del 31.3.2022 e successive modifiche ed integrazioni, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2022/2024; - dal 1 novembre 2020 l’Organismo Indipendente di Valutazione è organo monocratico, nominato con delibera della Giunta n.335 del 20.10.2020.
		Con delibera G.C. n. 180 del 28.04.2022 è stato approvato il Piano di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza per il triennio 2022/2024;
		L’obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell’art. 11 del d.lgs. 150/2009 è stato assolto per quanto di competenza.
		La Relazione della Performance relativa al 2021 è stata validata dall’OIV in data 14 giugno 2022.
Eventuali osservazioni		

Il riparto delle risorse prevede l'erogazione dei seguenti importi ai dirigenti a tempo indeterminato e con rapporto di lavoro a tempo determinato (art. 110 comma 1 D.Lgs. n. 267/2000):

ANNO 2022

Totale Fondo	€ 775.796,62
Retribuzione di posizione	€ 625.403,62
Retribuzione di risultato	€ 150.393,00

Le previsioni di riparto sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente del Comune di Udine si applica il Regolamento per la valutazione delle Posizioni dirigenziali ed il Sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali approvati con le citate deliberazioni della Giunta; la retribuzione di risultato è correlata alla valutazione delle competenze individuali dei dirigenti e al raggiungimento di specifici obiettivi previsti nel piano della performance.

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

Si riporta di seguito il dettaglio dei capitoli presenti in bilancio, che evidenziano la copertura delle risorse e della destinazione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per il personale dirigente esercizio 2022:

capitolo 1912/1 Oneri diretti personale a tempo indeterminato	€ 725.000,00
capitolo 1912/2 Oneri diretti personale a tempo determinato	€ 130.000,00

Udine, 14 settembre 2022

Il Responsabile
dell'U.Org. Gestione Risorse Umane
dott.ssa Francesca Contin