

# COMUNE DI CESENA

## Provincia di FORLI'-CESENA

### Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2015 – personale dirigente

(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

#### I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto

##### Modulo 1 – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

<b>Data di sottoscrizione</b>	<b>Preintesa 16/12/2015</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	<b>Anno 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale) Componenti – Tagliabue Stefania (Dirigente Personale e Organizzazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie della preintesa FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descr. sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate anno 2015.
<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? Sì, Il collegio dei revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 22/12/2015. L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Il piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009, insieme al Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come previsto dall'art. 3, comma 1, lett. g-bis) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2013, è unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione dell'ente, approvato per l'anno 2015 con deliberazione di Giunta n. 11/2015 e s.m.i.
	<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> Sì. Con delibera di Giunta n. 12 del 27/01/2015 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2015-2017 (che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2015-2017) e con delibera di Giunta n. 24/2016 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2016-2018 (che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018).
	<b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> Sì, per quanto di competenza. <b>La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</b> Considerato quanto previsto dal sopra richiamato art. 3, comma 1, lett. g-bis) del D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2013, si specifica che il Nucleo di Valutazione dell'ente prende visione dei documenti consuntivi, ma trattandosi del Consuntivo al Bilancio e del PEG non è di sua competenza validarli.

## **I.2 - 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**

Premessa Viene identificato l'oggetto del contratto.

Art. 1 Le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata dall'amministrazione con determinazione n. 1637/2015 per un totale complessivo pari a € 362.881,42.

Art. 2 Vengono fissati i criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie tra retribuzione di posizione (85%) e di risultato (15%). Viene, inoltre confermata la destinazione alla retribuzione di risultato di eventuali economie verificatesi nella retribuzione di posizione.

Art. 3 Criteri di incentivazione.

Art. 4 Incarichi ad interim.

### **B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione**

Le risorse per la contrattazione decentrata della dirigenza, prevedono una semplice ripartizione percentuale tra la retribuzione di posizione, già definita nei singoli incarichi dirigenziali affidati nell'anno, e la retribuzione di risultato, per la quale le parti contattano esclusivamente l'incidenza minima percentuale rispetto al totale delle risorse a disposizione. L'erogazione della retribuzione di posizione è effettuata con cadenza mensile in base agli incarichi ricevuti e ad una specifica pesatura della posizione che si effettua preventivamente rispetto al conferimento dell'incarico, mentre la retribuzione di risultato è distribuita sulla base delle risultanze del sistema di valutazione della performance organizzativa e individuale e secondo i criteri di incentivazione oggetto della presente contrattazione.

### **c) Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati in quanto riguarda esclusivamente la ripartizione delle risorse decentrate per l'anno 2015.

### **d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa**

Gli incentivi vengono distribuiti solo a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione dell'Ente, sulla base dell'applicazione del Sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Amministrazione e secondo i criteri di incentivazione oggetto della presente contrattazione.

### **e) 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**

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare il personale dirigenziale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti nel PEG/PDO, nel quale sono stati indicati per ogni dirigente obiettivi relativi ai programmi definiti nei documenti di programmazione dell'Ente, con l'inserimento di indicatori qualitativi, quantitativi e di risultato.