

# COMUNE DI CESENA

## Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2018 – personale dirigente  
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165/2001)

### 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>	Preintesa 19/11/2018	
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	anno 2018 (parte economica)	
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	Parte Pubblica: 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>	Modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2018.	
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali 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>	<b>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?</b> Sì, Il Collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 22/11/2018.
		L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun 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>	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Sì. Il piano della Performance 2018-2020 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 24/2018.
		<b>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> Con la modifica dell'art. 10 del D.Lgs. 33/2013, le Amministrazioni non sono più tenute a pubblicare un Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità come documento distinto dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione (PTPC), ma la trasparenza diventa oggetto di trattazione di una sezione specifica del PTPC stesso. Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2018-2020) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 3/2018 ed è valido anche per i sei Comuni aderenti, tra cui il Comune di Cesena, in base a quanto stabilito dalla Convenzione sottoscritta in data 26.01.2017. Al suo interno è prevista anche la sezione "Codice di comportamento e sistema dei valori".
		<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> Sì. La relazione sulla Performance anno 2017 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione prot. 72225 del 22/06/2018.	

## **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**

Criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della dirigenza – anno 2018

Contiene le modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2018 e il prospetto analitico relativo alla quantificazione delle risorse decentrate 2018.

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

Le modalità di utilizzo delle risorse per la contrattazione decentrata della dirigenza prevedono, quali criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, una semplice ripartizione percentuale tra la retribuzione di posizione, già definita nei singoli incarichi dirigenziali affidati nell'anno, e la retribuzione di risultato. 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 approvato dall'Ente, del vigente CCDI e secondo i criteri di incentivazione definiti per l'anno 2018 nell'ambito della contrattazione annuale sulle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato.

### **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 2018.

### **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 negli strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e della capacità gestionale della dirigenza. Nel Peg/PdO sono stati specificati per ogni dirigente obiettivi relativi ai programmi definiti nei documenti di programmazione dell'Ente, con l'inserimento di indicatori qualitativi, quantitativi e di risultato.