

**Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo territoriale del Comune di Cesena e dell'Unione dei Comuni Valle del Savio**

**Triennio 2021-2023**

(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>	Preintesa 22/11/2021
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	triennio 2021-2023
<b>Composizione della delegazione trattante Territoriale</b>	Parte Pubblica: Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale) Componenti –Tagliabue Stefania (Dirigente Settore Personale e Organizzazione) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL; FEDIRETS sez. FEDIR; Firmatarie della preintesa FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL; FEDIRETS sez. FEDIR
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dell' Area della dirigenza di Comune di Cesena e Unione Valle del Savio
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descr. sintetica)</b>	Materie di cui all'art. 45 CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020
<b>Rispetto iter e 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 15/12/2021 L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento</b>
	<b>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009?</b> Sì. Il piano della Performance 2021-2023 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 69/2021 e delibera di Giunta Unione n. 22/2021.

<p><b>comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<p><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 (2021-2023) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 12 del 09/02/2021 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".</p>
	<p><b>Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013?</b> Sì, per quanto di competenza.</p>
	<p><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 2020 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione PGN 66547/12 del 28/04/2021 per il Comune di Cesena e documento di validazione PGN 23034 del 16/06/2021 per l'Unione dei Comuni Valle del Savio.</p>

**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**

- Art. 1 Ambito di applicazione
- Art. 2 Oggetto e durata del contratto collettivo decentrato integrativo
- Art. 3 Interpretazione autentica delle clausole controverse
- Art. 4 Criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato
- Art. 5 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato
- Art. 6 Incarichi ad interim
- Art. 7 Onnicomprensività del trattamento economico
- Art. 8 Criteri e risorse per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica di cui all'art. 31 del CCNL 17/12/2020
- Art. 9 Differenziazione della retribuzione di risultato
- Art. 10 Trattamento economico del personale in distacco sindacale
- Art. 11 Norma di rinvio

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

Le nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni Localo 2016-2018, prevede che le risorse del Fondo siano annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, demandando alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto previsto dal medesimo art. 57. 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, delle norme contrattuali nel tempo vigenti e secondo i criteri di incentivazione definiti nell'ambito della contrattazione integrativa. Per l'anno 2021, le Parti hanno stabilito di destinare una quota del Fondo pari all'85% a retribuzione di posizione e per una quota pari al 15% a retribuzione di risultato.

### **C. Gli effetti abrogativi impliciti**

Il Contratto Collettivo Integrativo territoriale 2021-2023 l'anno 2021 sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

### **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**

La retribuzione di risultato di ogni Dirigente viene quantificata tenendo conto dei risultati raggiunti e della durata dell'incarico nell'anno di riferimento, sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente. La retribuzione di risultato non viene erogata nel caso in cui l'Indicatore di Performance Individuale (IPI) non sia almeno pari a 60 punti su 100, così come stabilito dal sistema di valutazione e nel caso in cui il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati al dirigente non sia almeno pari ai 6/10 del valore complessivamente attribuito a tale area. Inoltre, il CCNL 17/12/2020 ha previsto, con l'art. 30, che nelle Amministrazioni con un numero di dirigenti in servizio superiore a cinque, venga attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate. Le parti hanno stabilito di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ad una quota massima del 30% del personale con qualifica dirigenziale oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore, tenendo conto degli obiettivi strategici di gruppo realizzati nell'Amministrazione di riferimento.

### **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; sono stati, inoltre, definiti e condivisi tra il Segretario Generale e i dirigenti interessati, obiettivi di Gruppo, ossia obiettivi trasversali per il raggiungimento dei quali è indispensabile l'apporto fattivo e l'azione coordinata di due o più settori, finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco.

La scelta di condurre la contrattazione collettiva integrativa a livello territoriale è finalizzata a produrre risultati di omogeneità normativa e applicativa, anche in ordine ad una equilibrata e uniforme disciplina dei criteri di riparto del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato degli enti aderenti, anche in relazione a funzioni e servizi eventualmente trasferiti e/o gestiti in forma associata o convenzionata; tali politiche unitarie di trattamento normativo ed economico del personale dell'Area delle Funzioni Locali possono risultare strategiche per prevenire criticità in ordine all'attuazione di riforme istituzionali di riordino delle attività proprie degli Enti Locali, in una logica di sempre maggiore integrazione a livello territoriale, nonché in ordine all'attuazione di processi di riorganizzazione interni all'Unione dei Comuni Valle del Savio e agli enti aderenti nella logica di una sempre maggiore integrazione delle funzioni e dei progetti/processi gestiti su un ambito territoriale più ampio, anche mediante l'utilizzo congiunto di personale di qualifica dirigenziale.