

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

Annualità economica 2022

(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

Data di sottoscrizione		Ipotesi del 05/12/2022
Periodo temporale di vigenza		Annualità economica 2022
Composizione della delegazione trattante Territoriale		Parte Pubblica: Presidente – Mei Manuela Lucia (Segretario Generale) Componente – Francioni Alessandro (Direttore Generale Unione Valle Savio) 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
Soggetti destinatari		Personale dell' Area della dirigenza di Comune di Cesena e Unione Valle del Savio
Materie trattate dal contratto integrativo		Materie di cui all'art. 45, comma 1, lett. a) e lett. d), CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020
Rispetto iter e adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, Il Collegio dei Revisori ha certificato la relazione illustrativa in data 12/12/2022 L'organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo.
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 150/2009? Sì. Il piano della Performance 2022-2024 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 76 del 29/03/2022 e delibera di Giunta Unione n. 30 del 28/03/2022.
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? 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 e della Trasparenza 2022-2024 è stato approvato con delibera Giunta Comunale n. 8 del 25/01/2022 e delibera di Giunta n. 2 del 25/01/2022.
		Sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui all'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì, per quanto di competenza.
		La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009? Sì. La Relazione sulla Performance anno 2021 è stata validata dal Nucleo di Valutazione con verbale PGN 60120 del 02/05/2022 per il Comune di Cesena e con verbale di validazione PGN 21879 del 20/06/2022 per l'Unione dei Comuni Valle del Savio.

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 Criteri di ripartizione del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato;

Art. 2 Welfare integrativo

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

La 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 2022, le Parti hanno stabilito di destinare una quota del Fondo pari all'80% a retribuzione di posizione e per una quota pari al 20% a retribuzione di risultato. Inoltre, ai sensi dell'art. 32 del vigente CCNL, le parti hanno concordato di destinare una quota parte dei fondi di Comune e Unione (rispettivamente euro 5.000 ed euro 1.500) alle misure di welfare integrativo in favore del personale dirigente.

C. Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Collettivo Integrativo territoriale 2022 non comporta effetti abrogativi impliciti.

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. A tal fine, le parti hanno condiviso l'opportunità di rivedere i criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, destinando una quota del 20% alla retribuzione di risultato e una quota dell'80% alla retribuzione di posizione. 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, il Direttore Generale dell'Unione 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.

Inoltre, tenuto conto dell'attuale quadro normativo, che prevede vincoli specifici all'ammontare complessivo delle risorse destinabili annualmente al trattamento economico accessorio del personale, è stata condivisa con le organizzazioni sindacali l'opportunità di destinare quota parte delle risorse dei fondi dei due Enti, alle misure di welfare integrativo in favore del personale dirigente, al fine di consolidare una cultura organizzativa orientata allo sviluppo del benessere dei collaboratori.