

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto collettivo integrativo - ANNO 2020

(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	Preintesa 11/12/2020	
Periodo temporale di vigenza	Parte economica: anno 2020	
Composizione della delegazione trattante	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	
Soggetti destinatari	Personale dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descr. sintetica)	Criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e risultato anno 2020.	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della 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 17/12/2020. 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 2020-2022 è stato approvato con delibera di Giunta Comunale n. 40/2020.
		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 (2020-2022) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 9/2020 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".
		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 2019 è stata validata dal Nucleo di Valutazione come da documento di validazione prot. 74185 del 25/06/2020.

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 2020

Contiene i criteri di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della dirigenza per l'annualità economica 2020.

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 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 2020 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 CCDI sulle modalità di ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della dirigenza per l'annualità economica 2020, 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

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.