

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2017 – 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

Data di sottoscrizione		Preintesa 24/10/2017
Periodo temporale di vigenza		anno 2017 (parte economica)
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 Firmatarie del contratto: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descr. sintetica)		Ripartizione fondo retribuzione di posizione e risultato anno 2017.
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 02/11/2017.
		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? 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 2017 con deliberazione di Giunta n. 363/2016 (parte finanziaria), delibera di Giunta n. 25/2017 (parte obiettivi e parte attività strutturali).
		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 (2017-2019) è stato approvato con delibera di Giunta dell'Unione Valle Savio n. 4 del 30/01/2017 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.	

		<p>La Relazione al Piano della Performance è stata validata dal NdV ai sensi dell'articolo 14, comma 6, del D.Lgs. n. 150/2009?</p> <p>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.</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

Ripartizione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della dirigenza – anno 2017

Contiene le modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2017 e il prospetto analitico relativo alla quantificazione delle risorse decentrate 2017.

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 contrattano 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 approvato dall'Ente, del vigente CCDI 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 2017.

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.