

COMUNE DI CESENA

Provincia di FORLI'-CESENA

Relazione illustrativa al contratto integrativo anno 2016 – 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 30/03/2017	
Periodo temporale di vigenza	triennio 2016-2018 (parte normativa); anno 2016 (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)	CCDI normativo 2016-2018; Ripartizione fondo retribuzione di posizione e risultato anno 2016.	
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 05/04/2017. 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 2016 con deliberazione di Giunta n. 348/2016 (parte finanziaria), delibera n. 61/2016 (parte obiettivi) e delibera n. 103/2016 (parte attività strutturali).
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 33/2013? Sì. Con delibera di Giunta n. 24 del 28/01/2016 è stato approvato il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione (2016-2018) che comprende anche il Piano Triennale per la Trasparenza e l'Integrità 2016-2018.
		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? 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.	

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

Allegato A - CCDI normativo 2016-2018

Art. 1 - Ambito di applicazione;

Art. 2 - Oggetto e durata del CCDI;

Art. 3 - Interpretazione autentica delle clausole controverse;

Art. 4 - Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero;

Art. 5 – Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e di risultato;

Art. 6 – Incarichi ad interim;

Art. 7 - Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, commi 3 e 5 del CCNL 23.12.1999;

Art. 8 – Norme di rinvio.

Allegato B – Ripartizione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'Area della Dirigenza - anno 2016

Contiene le modalità di utilizzo delle risorse decentrate 2016 e il prospetto analitico relativo alla quantificazione delle risorse decentrate 2016.

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 e secondo i criteri di incentivazione oggetto della presente contrattazione.

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il CCDI giuridico 2016-2018 determina l'abrogazione implicita delle norme contrattuali contenute nei diversi contratti integrativi siglati negli anni precedenti.

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.