



COMUNE DI CERVIA
Prot. Gen. n. 77149

Cervia li

30 NOV. 2017

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia
LL. SS.
e p.c. al Dirigente settore finanze

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIPENDENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' 2017. Richiesta certificazione

Al sensi del comma 3 - sexies dell'art. 40 e comma 1 dell'art. 40 bis del D. Lgs 165/2001, si presenta la seguente relazione illustrativa della preintesa del contratto integrativo in oggetto, di cui si chiede la certificazione.

Preliminarmente si da atto che la relazione è redatta seguendo lo schema contenuto in allegato alla Circolare n. 25 del 29/7/2012 della Ragioneria Generale dello Stato.

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione	La preintesa al CCDI 2017 del Comune Cervia è stata sottoscritta il 25/10/2017 (ALLEGATO A)
Periodo temporale di vigenza	Il CCDI vale per l'anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Alfonso Pisacane (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, FP CISL, RSU dell'Ente Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP CGIL, UIL FP, FP CISL, RSU dell'Ente
Soggetti destinatari	Personale non dirigente del Comune di Cervia
Materie trattate dal contratto integrativo	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017
Rispetto dell'iter	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il _____. Si allega la certificazione del Collegio dei Revisori dei Conti. (ALLEGATO B)

Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)
Fax 0544.72.340
serv-risorseumane@comunecervia.it

Comune di Cervia

P.iva/CF 00360090393
Piazza G. Garibaldi, 1 - 48015 Cervia (RA)
Tel. 0544.979.111 - Fax 0544.72.340
comune.cervia@legalmail.it
www.comunecervia.it





COMUNE DI CERVIA

adempimenti procedurali 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.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <u>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.</u>
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	<p>Il Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ex art. 21 L. 183/2010 è stato istituito ed è regolarmente funzionante.</p> <p>Il Piano della performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. 150/2009), ovvero il piano esecutivo di gestione- PEG 2017-2019, è stato approvato con Delibera di G.C. n. 58 del 28.03.201.</p> <p>La nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2017/2019 è stata approvata con Delibera di C.C. n. 64 del 20/12/2016 e il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018/2020 è stato approvato con Delibera di C.C. n. 57 del 25/09/2017.</p> <p>il Piano Triennale delle Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006) è stato approvato con Delibera di GC n. 21 del 07/02/2017.</p> <p>Il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al periodo 2017 – 2019 con allegato Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2017 – 2019 sono stati approvati con delibera n. 21 del 31/01/2017;</p> <p>l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 ora previsto dal D.Lgs. n. 33/2013, come modificato, semplificato e revisionato dal D.Lgs. n° 97/2016 è stato assolto per quanto di competenza.</p> <p>La Relazione della Performance ANNO 2017 sarà validata nel anno 2018 dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della produttività collettiva e dei premi relativi ai progetti di miglioramento e ai piani di razionalizzazione della spesa.</p>

Eventuali osservazioni

Gli indirizzi all'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2017, sono stati dati con delibera GC n. 125 del 04/07/2017 con la quale sono anche stati approvati gli incrementi di parte variabile del fondo.

I sistemi di valutazione sono in linea con i documenti di programmazione e in coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D. Lgs 150/2009:

- **il sistema di valutazione e misurazione della performance dei dipendenti è stato** approvato con delibera di Giunta n. 190 del 29/11/2011 e successiva modifica con delibera GC n. 22 del 24/02/2015;
- **il sistema di valutazione e misurazione della performance del personale incaricato di posizione organizzativa** è stato approvato con delibera di Giunta n. 215 del 29/12/2011;
- la delibera GC n. 261 del 27/12/2016 ha confermato le posizioni e con delibera di GC n. 113 del 13/06/2017 ha approvato la **pesatura dell'indennità di posizione organizzativa** e alta professionalità;



COMUNE DI CERVIA

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 dell'articolato del contratto

Il presente CDI è riferito alla destinazione del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività 2017.

L'importo complessivo del fondo è stato definito dagli indirizzi dati con delibera GC n. 125 del 04/07/2017 e costituito con determina dirigenziale n. 1694 del 28/11/2017, sulla base delle attuali disposizioni normative e contrattuali.

Successivamente alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato si procederà ad assumere gli impegni con determina dirigenziale nel rispetto dei principi del bilancio armonizzato.

Per l'articolazione specifica del contratto si veda l'allegato A.

La disciplina dei criteri applicativi degli istituti, che il Dlgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013, è contenuta in allegato al CDI 2013 e si considera tuttora vigente.

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

Le risorse stabili finanziano i seguenti istituti aventi carattere di stabilità:

- a) progressioni economiche all'interno delle categorie;
- b) retribuzione di posizione per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- c) retribuzione di risultato per gli incaricati sulle posizioni organizzative e sulle alte professionalità;
- d) indennità di € 774,68 per il personale dell'ex 8^a, che ne beneficiava, non incaricato di posizione organizzativa;
- e) inquadramento dei vigili urbani alla ex 6^a qualifica;
- f) indennità alle educatrici di asilo nido;
- g) maggiorazione dell'indennità al personale educativo;
- h) indennità di comparto.

Mentre le risorse variabili finanziano istituti aventi carattere di eventualità come:

- a) compensi diretti ad incentivare la produttività ed il miglioramento dei servizi.
- b) indennità di turno, rischio, reperibilità, maneggio valori, orario notturno, festivo e notturno / festivo;
- c) compensi per le attività svolte in condizioni particolarmente disagiate;
- d) compensi per le specifiche responsabilità affidate (art 17 comma 2 lett f ccnl 01/04/1999)
- e) compensi dovuti per particolari responsabilità (art 36 comma 2 del ccnl 22/01/2004 ufficiali di stato civile, urp, ufficio elettorale)
- f) compensi per le attività e le prestazioni previste da specifiche norme di legge (art 15 comma 1 lett K ccnl 01/04/1999)

c) Effetti abrogativi impliciti

Il presente CDI supera quanto previsto dal CDI 2016 per quanto non compatibile.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

La destinazione degli importi a tali istituti rientra nelle materie di cui è consentita la contrattazione ai sensi dell'art. 40 del 165/2001.

Per quanto riguarda le indennità e i compensi previsti dai contratti nazionali l'erogazione è collegata all'effettivo svolgimento di compiti particolarmente disagiati o rischiosi, oppure allo svolgimento di attività/funzioni che rispondono ai bisogni della collettività e dell'utenza, previo incarico affidato dal dirigente o attestazione a consuntivo del medesimo.



COMUNE DI CERVIA

Le modalità di erogazione della produttività per centri di costo (PEG) sono descritte nel sistema di misurazione e valutazione della performance approvato con delibera della Giunta n. 190 del 29/11/2011 e successiva modifica con delibera GC n. 22 del 24/02/2015.

Il sistema consente di premiare le performance migliori, in linea con quanto indicato dal D.Lgs 150/2009 in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance.

E il suo scopo è di creare le condizioni per incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi, al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti.

La disciplina dei criteri applicativi degli istituti, che il Dlgs 150/2009 ha riservato alle prerogative dirigenziali e dell'ente dal 2013, è contenuta in allegato al CDI 2013 e si considera tuttora vigente.

Inoltre la parte variabile del fondo finanzia principalmente la produttività collettiva, le progressioni orizzontali e il progetto di potenziamento delle attività svolte dal personale della Polizia municipale come previsto dalla delibera di Giunta n. 125 del 04/07/2017 con la quale l'Amministrazione ritiene opportuno:

- collegare l'incentivazione di produttività e di risultato dei dipendenti, al raggiungimento degli obiettivi di PEG al fine di fornire prestazioni di qualità ai cittadini-utenti e incrementare l'efficienza, l'efficacia e la produttività dei servizi e progressivamente sviluppare modalità organizzative e di controllo della qualità dei servizi attraverso specifici progetti di PEG;
- condizionare l'applicazione di quota parte delle risorse dei piani per un importo non inferiore ad € 30.000,00 al recepimento nell'ambito della contrattazione decentrata degli indirizzi più sotto dettagliati e che l'impegno di tali risorse è subordinato alla verifica da parte della Giunta della congruità della preintesa di accordo ai citati indirizzi e contestuale autorizzazione alla firma;
- destinare le risorse provenienti dai risparmi e le economie dei piani di razionalizzazione ed i progetti triennali di miglioramento alla valorizzazione del personale secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione decentrata;
- inserire progetti triennali di miglioramento ai sensi dell'art. 15, comma 5, del CCNL 01/01/1999 (incentivazione della performance) costituiti da 15 schede predisposte dai diversi settori dell'Ente nella misura massima di € 78.563,54 (verifica a preventivo sull'impostazione metodologica effettuata dal Nucleo di valutazione con verbale n. 2 del 21/04/2017);
- inserire il progetto di miglioramento dei servizi del settore della Polizia Municipale ai sensi dell'art 15 comma 5, del CCNL 01/01/1999 pari a € 42.147,34, approvato con delibera di giunta comunale n. 59 del 19/04/2016;
- inserire le risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1999 nella misura massima dell'1,2% del monte salari 1997 pari a € 74.431,67, previa certificazione dei risultati ottenuti con gli specifici obiettivi di qualità del Peg (verifica a preventivo effettuata dal Nucleo di valutazione con verbale n. 2 del 21/04/2017);
- inserire le risorse da incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (art. 15 c.1 lett. K del CCNL 01/01/1999) che, alla luce di varie interpretazioni delle Corti dei conti e della Ragioneria generale dello Stato sono da considerare all'interno del tetto 2016 e che il Dirigente del servizio risorse umane procederà a quantificare;
- di approvare gli incrementi di risorse decentrate con le economie derivanti dai risparmi di spesa di cui al piano di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, previsto dall'art. 16 del DL 98/2011 convertito in Legge 111/2011 per una percentuale pari al 50% di dette economie come previsto dalla norma stessa e quindi pari ad € 73.136,00 (**verifica a preventivo sull'impostazione metodologica effettuata dal Nucleo di valutazione con verbale n. 2 del 21/04/2017**);

Gli importi derivanti dai suddetti incrementi saranno liquidati nel corso del 2018 a titolo di compenso incentivante la produttività e il miglioramento dei servizi, previa rendicontazione dei risultati raggiunti e verifica reale dei risparmi conseguiti, in base agli indicatori inseriti nei singoli progetti e previa certificazione del Nucleo di Valutazione;

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa



COMUNE DI CERVIA

Le progressioni economiche orizzontali vengono effettuate, nel rispetto dei criteri definiti dall'art. 5 del CCNL 31.3.1999, dal regolamento per il riconoscimento delle progressioni orizzontali all'interno delle categorie approvato con delibera di G.C. n. 215 del 08/11/2016 (successivamente modificato con delibera GC n. 203 del 07/11/2017) che prevede una soglia di merito per accedere alle progressioni e l'attribuzione a ciascun concorrente di un punteggio di merito correlato a due parametri di diverso peso in relazione alla categoria (valutazione della performance secondo il vigente sistema di valutazione e l'esperienza professionale che non occupa la posizione preminente) e la formazione di una graduatoria finale suddivisa secondo le modalità previste dal CDI, nell'ambito della quale conseguono il passaggio alla posizione economica superiore soltanto i dipendenti collocati ai primi posti, fino a concorrenza dei passaggi consentiti dal budget assegnato che non è mai totale. Viene dunque escluso qualsivoglia automatismo.

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Dall'anno 2014 il Comune di Cervia aderisce alla sperimentazione contabile di cui al D. Lgs. 118/2011.

Il principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio per gli enti sperimentatori (all. 12 del DPCM 28/12/2011) prevede i seguenti caratteri qualificanti della programmazione, propri dell'ordinamento finanziario e contabile delle amministrazioni pubbliche:

- valenza pluriennale del processo;
- lettura non solo contabile dei documenti nei quali le decisioni politiche e gestionali trovano concreta attuazione;
- coerenza ed interdipendenza dei vari strumenti della programmazione

Tra gli strumenti di programmazione indicati c'è il Documento unico di programmazione (DUP) che, per gli enti in sperimentazione, sostituisce la Relazione Previsionale e Programmatica.

Il Piano esecutivo di gestione (PEG) è il documento che permette di declinare in maggior dettaglio la programmazione operativa contenuta nell'apposita Sezione del Documento Unico di Programmazione (DUP); i contenuti del PEG, fermi restando i vincoli posti con l'approvazione del bilancio di previsione, sono la risultante di un processo partecipato che coinvolge la Giunta e la dirigenza dell'ente attraverso il quale si guida la relazione tra organo esecutivo e responsabili dei servizi per la definizione degli obiettivi di gestione e l'assegnazione delle risorse necessarie al loro raggiungimento.

Nel CDI è previsto lo stanziamento di somme (produttività generale e progetto di miglioramento dei servizi del settore della Polizia Municipale) la cui erogazione è fortemente correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascuna unità organizzativa. Si ricorda infatti che, in base al vigente sistema di valutazione del personale, dove è prevista l'assegnazione di un punteggio, da parte del dirigente responsabile, per cui il compenso di produttività è conseguentemente differenziato in base alla valutazione ottenuta. Le schede di valutazione, differenziate in base alla categoria di appartenenza del personale, contengono parametri che più o meno pesantemente collegano il compenso finale al grado di raggiungimento degli obiettivi.

Una considerazione analoga può essere fatta anche per quanto attiene la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, che viene erogata sulla base di una specifica scheda di valutazione redatta dal dirigente responsabile.

Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno da parte del personale nel far sì che la propria attività, nell'ambito delle unità organizzative di appartenenza, sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati.

La responsabile del servizio risorse umane
Dott.ssa Francesca Focaccia

Il Segretario generale
e Dirigente del servizio risorse umane
Dott. Alfonso Pisacane

