



## COMUNE DI CERVIA

Prot. 0069073

Cervia lì 25/11/2019

Al Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Cervia  
LL. SS.

E p.c. Al Dirigente del settore finanze

**Oggetto: RELAZIONE UNICA ILLUSTRATIVA E TECNICO FINANZIARIA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER I DIRIGENTI DEL COMUNE DI CERVIA PER L'ANNUALITA' 2019. Richiesta certificazione**

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta ai fini del controllo della compatibilità dei costi del CCDI 2018 del personale avente qualifica dirigenziale con i vincoli di bilancio e delle norme di legge di cui si chiede la certificazione.

### PARTE I RELAZIONE ILLUSTRATIVA

#### Modulo 1 - Scheda 1.1

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

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa al CCDI 2019 del Comune Cervia è stata sottoscritta il 25/11/2019 (ALLEGATO A)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il CCDI vale per l'anno 2019
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Alfonso Pisacane (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, CISL FPS, RSA dell'ente <b>Organizzazioni sindacali firmatarie</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, CISL FPS
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente del Comune di Cervia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno.</b> <b>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno il _____. Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <b>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.</b>

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340

✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto: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](mailto:comune.cervia@legalmail.it)

🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)





## COMUNE DI CERVIA

<b>contrattazioni e</b>	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 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;</li><li>• Il Piano della performance e il piano esecutivo di gestione 2019 - 2021 comprensivo del piano dettagliato degli obiettivi, sono stati approvati con Delibera di G.C. n. 3 del 08.01.2019</li><li>• Il Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021 è stato approvato con delibera di C.C. n. 53 del 26.09.2018 e la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2019 – 2021 con delibera C.C. n. 81 del 19.12.2018;</li><li>• il Bilancio di Previsione Finanziario 2019 – 2021 e i relativi allegati predisposti ai sensi del D. Lgs. 118/2011 e del D. Lgs. 267/2000 sono stati approvati con delibera di C.C. n. 89 del 19.12.2018 I;</li><li>• 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.</li><li>• Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 18 del 29 gennaio 2019 è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al triennio 2019 – 2021 e tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale.</li><li>• 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.</li><li>• La Relazione della Performance ANNO 2018 è stata validata definitivamente il 20/05/2019 dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della retribuzione di risultato;</li></ul>
-------------------------	--	---

### Eventuali osservazioni

**Gli indirizzi all'attività di contrattazione decentrata per l'anno 2017 e seguenti, sono stati dati con delibera n. 234 del 29/11/2016 con la quale è stata approvata la costituzione della delegazione di parte pubblica e gli indirizzi alla contrattazione per gli anni 2016 e seguenti.**

Il sistema di valutazione è 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 dirigenti approvato con delibera di Giunta n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con atto GC n. 73 del 06/05/2014;

- pesatura delle posizioni dirigenziali approvata in ultimo con delibera GC n. 122 del 28/06/2016 a seguito della macro organizzazione.

### Modulo 2

#### Illustrazione dell'articolato del contratto

##### a) Illustrazione dell'articolato del contratto

La presente intesa disciplina esclusivamente la percentuale di ripartizione del fondo quindi trattasi di accordo puramente economico in quanto i restanti istituti sono disciplinati nel contratto collettivo nazionale e nel Contratto decentrato integrativo siglato il 14/07/2008 e seguenti.

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

Le risorse finanziano l'indennità di posizione e di risultato che quest'anno è stata determinata rispettivamente nella % del 70 per la prima e del 30 per la seconda.

##### c) Effetti abrogativi impliciti

Non ci sono effetti abrogativi impliciti

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

[serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto: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](mailto:comune.cervia@legalmail.it)

[www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)



## COMUNE DI CERVIA

- d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità**  
**e) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività**

Il vigente sistema di misurazione e valutazione della performance dirigenziale approvato con delibera GC n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con atto GC n. 73 del 06/05/2014, prevede che la valutazione di ciascuna struttura dell'organigramma è mantenuta fino al verificarsi di modifiche organizzative che possano incidere sui parametri di graduazione prestabiliti nella scheda di pesatura.

Il suddetto regolamento prevede una scheda di pesatura delle posizioni dirigenziali e il relativo metodo di valutazione dei risultati ai fini della liquidazione delle rispettive indennità.

Spetta al Nucleo di valutazione la proposta alla Giunta della pesatura delle posizioni dirigenziali, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa e alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Il Nucleo di valutazione in data 16/06/2016 con verbale n. 5 ha provveduto alla formulazione della proposta di pesatura dell'Ente avente decorrenza 01/03/2016, con risultanze, che sono poi state approvate con delibera n. 122 del 28/06/2016.

Il calcolo degli importi delle indennità di posizione relativi alle graduazioni suddette in riferimento alle risorse annue del fondo stanziato per tale indennità è elaborato dal servizio risorse umane e comunicato ai Dirigenti.

Per quanto riguarda la valutazione della prestazione individuale dell'anno il sistema prevede che una parte della scheda di valutazione sia dedicata alla quota di percentuale di raggiungimento degli obiettivi dell'anno e una parte relativa ai parametri dei comportamenti organizzativi.

E' previsto che non venga erogata l'indennità di risultato qualora la parte della scheda di valutazione del comportamento manageriale del dirigente non raggiunga il valore minimo di 68 /100imi.

Il Nucleo formula una le proposte di valutazione dei Dirigenti che il Sindaco deve avallare.

L'indennità di risultato può essere erogata solo in un momento successivo alla validazione della relazione sulla performance da parte del Nucleo di valutazione.

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.

## **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.

In questo contratto è previsto lo stanziamento di somme (indennità di risultato) la cui erogazione è correlata al raggiungimento degli obiettivi posti dall'Amministrazione a ciascun Dirigente.

Ne deriva che il risultato atteso dalla stipulazione dell'accordo è un assiduo impegno e assunzione di responsabilità da parte dei Dirigenti a far sì che la propria attività, nell'ambito, sia ordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi assegnati in condivisione e sinergia con gli obiettivi strategici dell'Ente.

## **PARTE II RELAZIONE TECNICO FINANZIARIA**

### **Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrazione**

#### **Servizio Risorse Umane**

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340

✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto: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](mailto:comune.cervia@legalmail.it)

🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)



## COMUNE DI CERVIA

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato quantificato formalmente con determina dirigenziale, sulla base delle attuali disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, n.1591 del 22/11/2019, a firma del Dirigente del servizio risorse umane (ALLEGATO B e collegato 1).

### Sezione I – Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità

Si è proceduto già dal 2015 a mettere in diminuzione l'incremento operato nella parte stabile di cui all'art 26 comma 3 per finanziamento maggiori oneri incarico dirigenziale al settore PM, in quanto posizione dirigenziale prevista in dotazione organica ma non coperta durante mandato amministrazione 2014-2019; ci si riserva di riallocare le somme nella costituzione del fondo nel momento in cui la posizione dovesse essere nuovamente coperta.

E' costituita per un importo pari a € 205.489,89 facendo riferimento alla normativa contrattuale vigente e in particolar modo, sono stati mutuati i riferimenti contrattuali della tabella 15, predisposta dalla Ragioneria generale dello stato, per il conto annuale anno 2016 e 2017;

Gli incrementi di cui all'art 26 comma 3 del C.C.N.L. 1999 sono collegati a stabili incrementi di dotazione organica e stabili riorganizzazioni di servizi e pertanto confluiscono nella parte stabile del fondo già dal 2012.

### Sezione II – Risorse variabili

Le risorse variabili sono costituite con l'incremento di cui all'art 26 comma 2 ccnl 1998-2001 (Importo massimo dell'1,2% del monte salari della dirigenza dell'anno 1997 (L. 425.304.185 x 1,2%) per un importo pari ad € 2.635,82.

Inoltre:

- è stato inserito, ai sensi degli articoli 27 comma 9 e art 28 comma 2 del CCNL 23/12/1999 l'incremento della parte variabile del fondo con le somme non utilizzate del fondo 2018, dovute a risparmi sull'indennità di posizione per comando di Dirigente al 10% presso Comune di Ravenna da destinare all'indennità di risultato per euro 2.315,18.
- ai sensi dell'art. 26 del CCNL 23/12/1999 è possibile l'incremento della parte variabile del fondo con le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997: il vigente Regolamento per la disciplina dei contratti di sponsorizzazione e degli accordi di collaborazione, approvato con delibera di Giunta CC n. 45 del 07/07/2005 prevede all'articolo 6 che "le somme previste nei capitoli interessati alla sponsorizzazione che risultano non utilizzate a seguito della stipula del relativo contratto, sono considerate risparmi di spesa.....I risparmi di cui al comma 1 e/o le maggiori entrate derivanti da sponsorizzazioni, sono utilizzati per le seguenti finalità:..... lett. b) nella misura del 5% sono destinati alla implementazione del fondo di retribuzione di posizione e di risultato della dirigenza di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999.

La percentuale del 5% delle sponsorizzazioni per iniziative 2017 pari ad € 490,00, effettivamente incassate che vanno ad incrementare l'importo da destinare alle indennità di risultato.

**Il totale delle risorse variabili è pertanto pari ad € 5.441,00** di cui € 2.805,18 (2.315,18 + 490,00) extra tetto (ai sensi delle circolari della Ragioneria dello Stato in ultimo n. 15 del 16/05/2019).

### Sezione III – Decurtazioni del Fondo

Al totale delle risorse così costituite vengono applicate le dovute decurtazioni previste dalla legge e dai contratti:

- art. 1 comma 3 CCNL 12/02/2002 lett e) per € 23.498,77;
- consolidamento decurtazione parte stabile art 9 comma 2 bis (art. 1 comma 456 legge 147/2013) per € 39.639,47;
- consolidamento decurtazione parte variabile art 9 comma 2 bis (art. 1 comma 456 legge 147/2013) per € 12.752,51;

**TOTALE DECURTAZIONI: € 75.890,75**

**TOTALE FONDO FISSE E VARIABILI PER POSIZIONE E RISULTATO NEL TETTO: € 132.234,96 COME FONDO 2016.**

Determinate pertanto le risorse decentrate ai sensi dell'art 26 del CCNL del 23/12/1999, del CCNL 12/2/2002, dell'art 23 del CCNL 22/2/2006, dell'art 5 commi 1 e 4 del CCNL 2008-2009 e art 16 commi 1 e 4 del CCNL del 22/2/2010, per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, per un totale di € 132.234,96 sulle quali applicare la percentuale di riparto;

Dato atto di definire su questo totale una percentuale di riparto del fondo decisa da delibera G.C. n. 234 del 29/11/2016 (70% del fondo a finanziare l'indennità di posizione e 30 % a finanziare l'indennità di risultato) per € 92.564,47 per la posizione e € 39.670,49 per il risultato;

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)  
Fax 0544.72.340  
✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto: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](mailto:comune.cervia@legalmail.it)  
🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)



## COMUNE DI CERVIA

Considerato che alla somma così ottenuta relativa al risultato si vanno a sommare altre risorse variabili – extra tetto ai sensi della circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 (somme non utilizzate fondo anno precedente e: 10% comando Dirigente presso Comune di Ravenna ed entrata da sponsorizzazioni) per un totale di somme pari a 2.2.805,18 (totale indennità di risultato € 42.475,67;

**Tenuto conto pertanto che il fondo viene così complessivamente costituito in € 135.040,14 al lordo di somme destinate al solo risultato come evidenziato nel prospetto allegato 1 alla presente.**

### Sezione IV – Sintesi della costituzione del Fondo sottoposto a certificazione

- a) Totale risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità sottoposto a certificazione: **€ 129.599,14**
- b) Totale risorse variabili sottoposto a certificazione: **€ 5.441,00**
- c) Totale fondo sottoposto a certificazione: **€ 135.040,14**

### Sezione V – Risorse temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

### Modulo II – Definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa

#### Sezione I – Destinazioni non disponibili alla contrattazione integrativa

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### Sezione II – Destinazioni specificatamente regolate dal Contratto integrativo

Si riportano le poste che sono state oggetto di negoziazione in quanto non definite in precedenti accordi.

La contrattazione ha applicato la percentuale di riparto del fondo già decisa da delibera G.C. n. 234 del 29/11/2016 (70% del fondo a finanziare l'indennità di posizione e 30 % a finanziare l'indennità di risultato) per € 92.564,47 per la posizione e € 39.670,49 per il risultato;

La somma così ottenuta relativa al risultato si va a sommare altre risorse variabili – extra tetto ai sensi della circolare RGS n. 15 del 16/05/2019 (somme non utilizzate fondo anno precedente e: 10% comando Dirigente presso Comune di Ravenna ed entrata da sponsorizzazioni) per un totale di somme pari a 2.2.805,18 (totale indennità di risultato € 42.475,67;

L'importo da destinare al finanziamento dell'indennità di posizione è stato distribuito applicando la pesatura approvata dalla Giunta n. 122 del 28/06/2016 su proposta del Nucleo di valutazione.

#### Sezione III – Destinazioni ancora da regolare

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### Sezione IV – Sintesi della definizione delle poste di destinazione del Fondo per la contrattazione integrativa sottoposto a certificazione

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### Sezione V – Destinazioni temporaneamente allocate all'esterno del Fondo

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

#### Sezione VI – Attestazione motivata, da punto di vista tecnico-finanziario, del rispetto dei vincoli di carattere generale

a) si attesta che le destinazioni di utilizzo del Fondo aventi natura certa e continuativa sono coperte con risorse fisse del Fondo aventi carattere di certezza e stabilità.

b) si attesta il rispetto del principio di attribuzione selettiva degli incentivi economici, come evidenziato nei vari istituti del CCDI e nel sistema di valutazione come già esposto nella relazione illustrativa;

### Modulo III– Schema generale riassuntivo del Fondo per la contrattazione integrativa e confronto con il corrispondente Fondo certificato dell'anno precedente

#### Servizio Risorse Umane

Tel. 0544.979.259 (Paghe) – Tel. 0544.979.231 (Personale)

Fax 0544.72.340

✉ [serv-risorseumane@comunecervia.it](mailto: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](mailto:comune.cervia@legalmail.it)

🌐 [www.comunecervia.it](http://www.comunecervia.it)



## COMUNE DI CERVIA

TOTALE FONDO FISSE E VARIABILI PER POSIZIONE E RISULTATO NEL TETTO: € 132.234,96 COME FONDO 2016  
(VERIFICA RISPETTO ART 23 COMMA 2 DLGS 75/2017)

### **Modulo IV – Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio**

#### **Sezione I - Esposizione finalizzata alla verifica che gli strumenti della contabilità economico-finanziaria dell'Amministrazione presidiano correttamente i limiti di spesa del Fondo nella fase programmatoria della gestione**

Il sistema contabile utilizzato è strutturato in modo tale da garantire i limiti del fondo oggetto della presente certificazione. La procedura infatti consente di monitorare gli importi erogati per verificare il rispetto dei corrispondenti finanziamenti, in quanto i mandati sono emessi nel limite degli impegni assunti al momento della costituzione del fondo, a loro volta nel limite dei relativi stanziamenti di bilancio.

#### **Sezione II – Esposizione finalizzata alla verifica a consuntivo che il limite di spesa del Fondo dell'anno precedente risulta rispettato**

Si attesta che le disponibilità finanziarie dei capitoli destinati al finanziamento del fondo per l'anno 2019 sono state complessivamente rispettate, come risultante dall'allegato C alla presente relazione.

#### **Sezione III – Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo**

La dimostrazione della disponibilità finanziaria è data dal riepilogo di cui all'allegato D della presente relazione

Si resta in attesa di ricevere il prescritto parere sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e delle norme di legge per poter concludere la procedura di esecutività del contratto decentrato integrativo.

Si chiede inoltre il rilascio della certificazione della presente relazione ai sensi dell'art. 40 (comma 3-sextie) della legge 165/2001.

A disposizione per qualsiasi chiarimento si porgono distinti saluti

La responsabile del servizio risorse umane  
f.to Dott.ssa Francesca Focaccia

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