

COMUNE DI MERCATO SARACENO
Provincia di Forlì-Cesena

Al Revisore dei Conti

Dott.ssa Giovanna Stefanelli

Oggetto: RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL COMUNE DI MERCATO SARACENO 2019-2021. Richiesta certificazione.

Ai 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 pre-intesa 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.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

| | |
|---|--|
| Data di sottoscrizione | Il Fondo per la contrattazione integrativa è stato costituito con determina n. 380 del 4/12/2019. L'ipotesi di accordo decentrato integrativo è stato sottoscritto il 11/12/2019. |
| Periodo temporale di vigenza | L'accordo sul fondo per la contrattazione integrativa vale per il triennio 2019-2021 |
| Composizione della delegazione trattante | Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente – Dott.ssa Manuela Lucia Mei (Segretario Generale) Componenti – Dott.ssa Catia Casali (Resp. Personale) Componente – Dott.ssa Vanessa Ravaioli (Resp. Segreteria) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e Autonomie Locali, CISAL Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL |
| Soggetti destinatari | Personale dipendente non dirigente del Comune di Mercato Saraceno |
| Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica) | a) Criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance b) Differenziazione del premio individuale c) Definizione delle indennità per specifiche responsabilità d) Indennità di condizioni lavoro e) Progressioni economiche orizzontali f) Indennità per specifiche responsabilità g) Indennità di servizio esterno h) Indennità di funzione |

| | | | |
|--|--|--|---|
| Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione | Intervento dell'Organo di controllo interno. | È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì allega la certificazione del Revisore dei Conti | |
| | Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa. | Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: Il Revisore dei conti non ha formulato rilievi. | |
| | 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. 169, comma 3-bis del TUEL? | Sì, con deliberazione G.C. 60 del 17/04/2019 è stato approvato il Piano della performance 2019-2021 e gli obiettivi gestionali del PEG 2019/2021. |
| | | È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2, del d.lgs. 150/2009? | Sì, con deliberazione di G.C. n. 9 del 28/1/2014. |
| | | È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? | Sì per quanto di competenza. |
| | | La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? | Amministrazione non obbligata ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 150/2009 |
| Eventuali osservazioni: Gli indirizzi per la contrattazione collettiva decentrata integrativa sono stati formulati con la deliberazione di Giunta n. 129 del 12/11/2019. | | | |

Modulo 2

A) *Illustrazione dell'articolato del contratto*

Il CCDI disciplina la ripartizione del fondo risorse decentrate per l'esercizio 2019-2021. Le parti prendono atto della quantificazione del fondo, nel rispetto dei vincoli vigenti, di cui all'articolo 9, comma 2-bis del D.L. 78/2010, come modificato dalla L. 147/2013 e di cui all'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/2017.

Le parti individuano i criteri per l'attribuzione degli incentivi alla performance e per la differenziazione del premio individuale, stabilendo che al 10% dei dipendenti venga attribuita la maggiorazione del 30%.

Le parti disciplinano l'indennità di condizioni lavoro per i dipendenti che svolgono prestazioni lavorative che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e che maneggiano valori di cassa in via continuativa.

Le parti individuano i criteri per l'attribuzione delle indennità per specifiche responsabilità di cui all'art. 70-quinquies del CCNL e per l'attribuzione dell'indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies del CCNL a valere dall'anno 2020.

Le parti disciplinano anche le indennità per il servizio esterno di cui all'art. 56-quinquies del CCNL per il personale di Polizia Municipale a valere dal 2020.

Le parti infine definiscono i criteri per l'attribuzione delle Progressioni Economiche Orizzontali per l'anno 2019 e 2020.

B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le fonti di finanziamento del fondo sono coerenti con il contratto collettivo nazionale. La destinazione comprende esclusivamente istituti espressamente devoluti alla contrattazione e nel rispetto delle disposizioni relativamente alla ripartizione tra risorse stabili e variabili.

C) Illustrazione degli istituti in materia di meritocrazia e premialità – obiettivi strategici per il miglioramento dell'organizzazione.

Si sottolinea che il sistema di valutazione in uso è coerente con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità previsti dal titolo III del D.Lgs. 150/2009. In particolare si precisa:

- che con deliberazione G.C. n. 86 del 20.07.2010 è stato approvato, unitamente agli altri enti aderenti alla Comunità Montana, il progetto di attuazione del nuovo sistema di pianificazione, programmazione e valutazione ai sensi del D.Lgs. 150/2009;
- che i principi del D.Lgs. 150/2009 sono stati recepiti nel regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi dell'ente, giusta deliberazione G.C. n. 166 del 29.12.2010 e deliberazione n. 67 del 12.07.2011 (approvazione nuovo regolamento);
- che con propria deliberazione n. 42 del 03.05.2011 si è preso atto dell'approvazione da parte dell'ente delegato, previa comunicazione alle organizzazioni sindacali:
 - del ciclo di gestione della performance;
 - della misurazione e valutazione della performance del personale direttivo;
 - del modello per misurazione e valutazione della performance del personale direttivo;
- che con deliberazione di C.C. n. 4 del 4/02/2015 il Comune di Mercato Saraceno ha approvato la convenzione per l'esercizio congiunto delle funzioni del nucleo di valutazione tra il comune di Bagno di Romagna, Cesena, Mercato Saraceno, Sarsina, Verghereto (limitatamente al Segretario Comunale) e l'Unione Valle Savio;
- che con la medesima delibera si è stabilito che il Nucleo di Valutazione abbia forma monocratica nel perseguimento di obiettivi di contenimento della spesa ed ottimizzazione delle risorse;

D) Illustrazione dei principi di selettività delle progressioni economiche e dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo

Ai fini dell'assegnazione annuale delle progressioni economiche orizzontali il personale è inserito in specifiche graduatorie, prendendo in considerazione:

- a) la valutazione della Performance ottenuta negli ultimi 3 anni;
- b) l'esperienza maturata negli ambiti professionali di riferimento.

Ad ognuno degli ambiti a) e b) è assegnato uno specifico valore che sommato determina il valore unico finale utile all'inserimento in graduatoria.

Alla valutazione media del triennio verrà aggiunto un valore legato all'esperienza maturata.

Dalla sottoscrizione del contratto, considerato che parte delle risorse sono destinate agli incentivi alla performance correlata sia al raggiungimento degli obiettivi sia al risultato individuale e alle competenze professionali dei lavoratori, i risultati attesi sono correlati ad un incremento dei risultati di gestione.

Il contratto collettivo decentrato integrativo rispetta:

- i vincoli imposti dalle disposizioni tese al contenimento della spesa di personale, con particolare riferimento alla Legge 296/2006 e ss.m.ii., nonché gli ulteriori vincoli previsti dal D.L. 78/2010, convertito nella L. 122/2010;
- le disposizioni in materia di contrattazione integrativa di cui all'articolo 40 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- le disposizioni normative vigenti in materia di corretta erogazione del trattamento economico accessorio, erogazione che resta subordinata alla valutazione delle prestazioni rese in applicazione del vigente sistema di valutazione.

Mercato Saraceno, 16/12/2019.

Il Responsabile del
Settore Organizzazione-Finanze-Personale
Dott.ssa Catia Casali