



COMUNE
DI CERVIA

Prot. n. vedi segnatura .xml

Cervia, vedi segnatura .xml

Allo Spett.le Collegio dei revisori

E p.c. Al Dirigente del Settore risorse

Relazione unica illustrativa e tecnico-finanziaria in ordine alla costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigenziale anno 2023 – Richiesta certificazione

La presente relazione unica è redatta ai fini della verifica circa la compatibilità della costituzione del fondo 2023 del personale avente qualifica dirigenziale, con i vincoli di bilancio e delle norme di legge di cui si chiede la certificazione.

Relazione illustrativa

I.1 - Modulo 1 - Illustrazione degli aspetti procedurali e sintesi del contenuto del contratto – Scheda 1.1: Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto

Data di sottoscrizione	La preintesa al CCDI normativo ed economico 2021-2023 (valevole per gli anni 2021-2022-2023) del Comune Cervia è stata sottoscritta il 14/12/2022. Su tale preintesa, il collegio dei revisori ha rilasciato parere positivo (rif. Verbale n. 62 del 20/12/2022) Il CCDI valevole per gli anni 2021-2022-2023 è stato sottoscritto in data 21/12/2022.
Periodo temporale di vigenza	Il CCDI vale per gli anni 2021-2022-2023 e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del prossimo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale come previsto dall'art. 8 comma 7 del CCNL 17/12/2020.
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Margherita Campidelli (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, CISL
Soggetti destinatari	Personale dirigente del Comune di Cervia
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Materie di cui all'art. 45 CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020
	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno.

	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p> <p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: <u>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.</u></p>
<p>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 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; • con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27/09/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2023/2025; • con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 04/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) relativa al periodo 2023/2025; • con deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 04/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario per il triennio 2023/2025; • con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 09/05/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025, all'interno del quale è presente il Piano Esecutivo di Gestione 2023 – 2025, comprensivo del Piano Dettagliato degli Obiettivi; • il Piano Triennale delle Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.Lgs. 198/2006) è stato approvato, quale sotto-sezione del PIAO con Delibera di GC n. 104 del 09/05/2023; • con deliberazione G.C. n. 282 del 06/12/2022 è stato nominato l'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'art. 6 del CCNL 16/11/2022; • Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16 del 07/02/2023 è stato approvato il Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al triennio 2023 – 2025 e tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale; il medesimo è poi confluito nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 104 del 09/05/2023; • Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 29/11/2022 è stato approvato il nuovo Codice di Comportamento dei dipendenti del Comune di Cervia; • 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. • La Relazione della Performance ANNO 2022 è stata validata il 10/08/2023 dal Nucleo di valutazione ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009 prima dell'erogazione della produttività collettiva, dei premi relativi ai progetti di miglioramento e ai piani di razionalizzazione della spesa e la retribuzione di risultato delle posizioni organizzative e dei dirigenti. Sulla base di tale validazione, è stata regolarmente pagata ai dirigenti l'indennità di risultato anno 2022.

Premesso che:

- con delibera n. 309 del 28/12/2021 la Giunta comunale ha nominato la delegazione trattante di parte datoriale per lo svolgimento della contrattazione collettiva integrativa del

- personale avente qualifica dirigenziale in attuazione del CCNL 2016-2018, tutt'ora vigente;
- con delibera n. 274 del 29/11/2022 la Giunta ha approvato gli indirizzi alla contrattazione integrativa per il personale avente qualifica dirigenziale in attuazione del CCNL 2016-2018 prevedendo, per gli anni 2022 e 2023 e seguenti, nel rispetto delle disposizioni contrattuali, di portare la suddivisione del fondo a 85% per la retribuzione di posizione e al 15% per la retribuzione di risultato al fine di dare maggiore certezza e stabilità alla struttura dirigenziale;
 - con determinazione dirigenziale n. 1571 del 17/11/2022, anche a seguito del supporto di un professionista esterno appositamente incaricato per garantire la regolarità della costituzione dei fondi destinati al personale dirigenziale, è stato rettificata la quantificazione del fondo 2021 e costituito il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2022, pari ad euro 149.267,45, secondo le regole contenute nell'art. 57 del CCNL area della Dirigenza Funzioni Locali del 17/12/2020 che prevedono che dall'anno successivo a quello della sottoscrizione del contratto nazionale 2016/2018 avvenuta in data 17 dicembre 2020, gli enti devono costituire annualmente il fondo da destinare alla retribuzione di posizione ed alla retribuzione di risultato delle posizioni dirigenziali previste nelle rispettive strutture organizzative, osservando i limiti finanziari stabiliti dalla vigente normativa in tema di salario accessorio;
 - in data 14/12/2022 veniva siglata la preintesa sul contratto collettivo integrativo normativo ed economico relativo al periodo 01/01/2021-31/12/2023;
 - codesto spettabile collegio dei revisori dei conti ha espresso parere favorevole sulla nuova costituzione dei fondi, così come costituiti nel 2022, come da verbale n. 55 del 21/11/2022, e parere favorevole sulla preintesa di cui sopra come da verbale n. 62 del 20/12/2022;
 - in data 21/12/2022 è stato sottoscritto dalle parti il contratto collettivo integrativo normativo ed economico personale dirigenziale relativo al periodo 01/01/2021-31/12/2023, tutt'ora applicabile.

Considerato che il contratto decentrato relativo al personale avente qualifica dirigenziale sottoscritto in data 21/12/2022:

- Si applica al personale dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- È relativo al periodo 01/01/2021 - 31/12/2023 e produce i suoi effetti sino alla sottoscrizione del prossimo contratto integrativo attuativo della prossima tornata contrattuale nazionale come previsto dall'art. 8 comma 7 del CCNL 17/12/2020;
- Prevede, quali criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, quanto segue:
 - o La retribuzione di posizione è determinata in applicazione del sistema di graduazione adottato dall'Amministrazione (Con Delibera GC n. 285 del 06/12/2022 è stata rivista la pesatura delle posizioni dirigenziali alla luce delle modifiche organizzative approvate con delibera GC n. n176 del 12/07/2022);
 - o La retribuzione di risultato è determinata sulla base della valutazione così come definita dal Sistema di valutazione approvato dall'Ente (il sistema di valutazione vigente è stato approvato con delibera di Giunta n. 214 del 29/12/2011 e successiva modifica con atto GC n. 73 del 06/05/2014 ed 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) e di quanto previsto dal CCNL 17/12/2020 tutt'ora vigente e da criteri definiti nel CCDI sottoscritto in data 21/12/2022;
- Prevede che, dall'anno 2022, alla retribuzione di risultato è destinata una quota pari al 15% del fondo.

Stante la validità del CCNL Dirigenti 17/12/2020, e verificato che le previsioni riportate nel CCDI sottoscritto in data 21/12/2022 conservano la propria efficacia in quanto compatibili con le norme di legge e con il CCNL in vigore, con determinazione dirigenziale n. 1764 del 14/12/2023

(ALLEGATO B) si è proceduto a costituire il fondo risorse decentrate per il personale avente qualifica dirigenziale per l'anno 2023, in ottemperanza al D.lgs 165/2001 che impone a tutte le amministrazioni, quale competenza gestionale, la costituzione del fondo per le risorse decentrate, presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti anche di qualifica dirigenziale.

Le risorse destinate ad incentivare le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività (Fondo per le risorse decentrate) – nelle more dei rinnovi contrattuali - sono annualmente determinate sulla base delle disposizioni contrattuali e legislative tuttora vigenti, tenendo conto delle disponibilità economico-finanziarie dell'Ente nonché dei nuovi servizi o dei processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti che si intendono attivare nel corso dell'anno.

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)

Art. 1 Ambito di applicazione

Art 2 Durata e decorrenza

Art 3 Interpretazione autentica

Art 4 Monitoraggio e verifiche

Art 5 Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art 6 Obiettivi e strumenti

Art 7 Criteri di riparto del fondo per la retribuzione di posizione e risultato

Art 8 Criteri per l'applicazione della clausola di salvaguardia economica

Art 9 Criteri per la determinazione della retribuzione di risultato: differenziazione e variabilità

Art 10 Incarichi ad interim e incarichi aggiuntivi

Art 11 Onnicomprensività

Art 12 Trattamento economico del personale dirigenziale in distacco sindacale

Art 13 Norme finali

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

Le nuova disciplina del Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato di cui all'art. 57 del CCNL dell'Area Funzioni Localo 2016-2018, prevede che le risorse del Fondo siano annualmente ed integralmente destinate a retribuzione di posizione e di risultato, demandando alla contrattazione integrativa la definizione dei criteri di riparto del Fondo tra quota destinata a retribuzione di posizione e quota destinata a retribuzione di risultato, nel rispetto di quanto previsto dal medesimo art. 57. 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, delle norme contrattuali nel tempo vigenti e secondo i criteri di incentivazione definiti nell'ambito della contrattazione integrativa. Come previsto dall'art. 7 del

CCDI, a partire dall'anno 2022 le Parti hanno stabilito di destinare una quota del Fondo pari al 85% a retribuzione di posizione e per una quota pari al 15% a retribuzione di risultato.

C. Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Collettivo Integrativo territoriale 2021-2023 sostituisce integralmente tutti i contratti integrativi precedenti, i quali sono conseguentemente disapplicati.

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

La retribuzione di risultato di ogni Dirigente viene quantificata tenendo conto dei risultati raggiunti e della durata dell'incarico nell'anno di riferimento, sulla base dell'applicazione del sistema di valutazione della performance individuale approvato dall'Ente. La retribuzione di risultato non viene erogata nel caso in cui, così come stabilito dal sistema di valutazione, il grado di raggiungimento degli obiettivi complessivamente assegnati al dirigente non sia almeno pari all' 80% su 100 (Per gradi di realizzazione superiori al minimo -dall'80% al 100%- si accede all'incentivazione secondo una scala di punti). Inoltre, il CCNL 17/12/2020 ha previsto, con l'art. 30, che nelle Amministrazioni con un numero di dirigenti in servizio superiore a cinque, venga attribuita una maggiorazione della retribuzione di risultato ai dirigenti che conseguono le valutazioni più elevate. Le parti hanno stabilito di attribuire una maggiorazione della retribuzione di risultato nella misura del 20% del valore medio pro-capite delle risorse destinate alla retribuzione di risultato ad una quota massima del 30% del personale con qualifica dirigenziale oggetto di valutazione nell'anno di riferimento, con arrotondamento all'unità superiore, tenendo conto degli obiettivi strategici di gruppo realizzati nell'Amministrazione di riferimento.

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

Il contratto integrativo si pone la finalità di motivare il personale dirigenziale orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione approvati dall'Amministrazione, ai quali è correlato un ampliamento delle competenze, del grado di responsabilità e della capacità gestionale della dirigenza. Nel Peg/PdO sono stati specificati obiettivi relativi ai programmi definiti nei documenti di programmazione dell'Ente; sono stati, inoltre, definiti e condivisi tra il Segretario Generale e i dirigenti interessati, obiettivi trasversali per il raggiungimento dei quali è indispensabile l'apporto fattivo e l'azione coordinata di due o più settori, finalizzati all'attuazione del programma amministrativo del Sindaco.

Modulo I – La costituzione del Fondo per la contrattazione integrazione

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività è stato quantificato formalmente, per l'anno 2023, con determina dirigenziale n. 1764 del 14/12/2023 a firma del Segretario Generale (ALLEGATO B), sulla base delle attuali disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio.

Come specificato in determina, la costituzione dei fondi 2021 e 2022 è avvenuta acquisendo i risultati della verifica amministrativa-contabile, con il supporto di un professionista esterno, il dott. Canossi, circa la regolarità della costituzione dei fondi destinati al personale dirigenziale al fine di mettere in campo eventuali azioni correttive.

Sulle costituzioni dei fondi anni 2021 e anni 2022 era già stato rilasciato parere da codesto spettabile collegio con il verbale n. 55 del 21/11/2022 (facente riferimento alla relazione unica illustrativa e tecnico-finanziaria prot. n. 78881 del 18/11/2022, allegato C alla presente relazione).

Con il successivo verbale n. 62 del 20/12/2022 (facente riferimento alla relazione unica illustrativa e tecnico-finanziaria prot. n. 85320 del 16/12/2022, allegato D alla presente relazione), codesto spettabile collegio aveva rilasciato parere favorevole sulla preintesa del contratto decentrato 21-22-23 sottoscritto in data 14/12/2021.

Il fondo 2023 è quantificato nel medesimo importo del fondo 2021 e 2022, ovvero euro 149.267,45 in quanto non è possibile dare applicazione agli incrementi previsti dall'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 34/2019 in quanto il personale con qualifica dirigenziale in servizio alla data del 31/12/2018 è in numero pari a quello presente al 31/12/2022 (*Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018*).

Come meglio specificato nella determina dirigenziale n. 1764 del 14/12/2023, le risorse che compongono il nuovo fondo, così come costituito negli anni 2021, 2022 e ora 2023, sono:

a) unico importo annuale nel quale confluiscono tutte le risorse certe e stabili - negli importi certificati dagli organi di controllo interno di cui all'art. 40-bis, comma 1 del d.lgs. 165/2001 - destinate a retribuzione di posizione e di risultato nel 2020, ivi comprese quelle di cui all'art. 56 e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno;

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d.lgs. 165/2001;

c) importo corrispondente alle retribuzioni individuali di anzianità non più corrisposte al personale cessato dal servizio dall'anno successivo a quello di sottoscrizione del presente CCNL, compresa la quota di tredicesima mensilità; l'importo confluisce stabilmente nel Fondo, dall'anno successivo alla cessazione dal servizio, in misura intera in ragione d'anno; solo per tale anno successivo, nel Fondo confluiscono altresì i ratei di RIA del personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente, calcolati in misura pari alle mensilità residue dopo la cessazione, computandosi a tal fine, oltre ai ratei di tredicesima mensilità, le frazioni di mese superiori a quindici giorni (in analogia con l'art. 67, comma 2, lett. c) e comma 3, lett. d) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto in data 21 maggio 2018);

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60 (Onnicomprensività del trattamento economico);

e) risorse autonomamente stanziare dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di cui al comma 1 oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Per il dettaglio dei conteggi, si rimanda alle relazioni uniche prot. 78881 del 18/11/2022 e prot. n. 85320 del 16/12/2022, qui allegate.

Allo stato, pertanto, il fondo dell'anno 2023 coincide quantitativamente con quello rideterminato per l'anno 2021 e con quello costituito per l'anno 2022, pari ad euro 149.267,45.

Come si è dato conto nella determinazione dirigenziale n. 1764 del 14/12/2023, il fondo così come costituito per l'anno 2023 rispetta l'art. 23 comma 2 del D.Lgs. n. 75/2017 e le norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale.

Compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del Fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio

Gli importi del fondo delle risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale con qualifica dirigenziale per l'anno 2023 è pari a € 149.267,45, invariato rispetto al fondo rideterminato per l'anno 2021 e al fondo costituito per l'anno 2022, e trova copertura finanziaria negli stanziamenti e impegni di bilancio 2023 come segue:

IMPEGNO	CAPITOLO	STANZIAMENTO
IMP. 155/2023	01031.01.107101005	42.787,59 (limitatamente a)
IMP. 506/2023	03011.01.111101015	24.349,75
IMP. 436/2023	08011.01.134101018	42.024,68
IMP. 161/2023	14021.01.138101012	40.105,43
	Totale complessivo	149.267,45

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.

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 2022 sono state complessivamente rispettate, come risultante dall'allegato E (prospetto pagato fondo dirigenti anno 2022) alla presente relazione.

Verifica delle disponibilità finanziarie dell'Amministrazione ai fini della copertura delle diverse voci di destinazione del Fondo

La dimostrazione della disponibilità finanziaria del fondo 2023 è data dal seguente prospetto, riportato nella più volte richiamata determinazione dirigenziale n. 1764 del 14/12/2023:

IMPEGNO	CAPITOLO	STANZIAMENTO
IMP. 155/2023	01031.01.107101005	42.787,59 (limitatamente a)
IMP. 506/2023	03011.01.111101015	24.349,75
IMP. 436/2023	08011.01.134101018	42.024,68

IMP. 161/2023	14021.01.138101012	40.105,43
	Totale complessivo	149.267,45

Alla luce di tutto quanto sopra premesso

SI CHIEDE

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

Allegati:

- All. A contratto collettivo integrativo per il personale dirigente sottoscritto in data 21/12/2022
- All. B determina quantificazione fondo dirigenti anno 2023
- All. C relazione unica illustrativa e tecnico-finanziaria prot. n. 78881 del 16/11/2022
- All. D relazione unica illustrativa e tecnico-finanziaria prot. n. 85320 del 16/12/2022
- All. E prospetto pagato fondo anno precedente (anno 2022)

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Margherita Campidelli

Documento firmato digitalmente