



COMUNE  
DI CERVIA

Prot. n. vedi segnatura .xml

Cervia, n. 16/12/2022

**Allo Spett.le Collegio dei revisori**

**E p.c. Al Dirigente del Settore risorse  
Al Segretario generale**

**Relazione illustrativa e tecnico-finanziaria in ordine alla preintesa del contratto decentrato integrativo normativo ed economico per gli anni 2021-2023 – Richiesta certificazione ai sensi dell'art. 40 (comma 3-sextie) della legge 165/2001.**

### Relazione illustrativa

**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**

<b>Data di sottoscrizione</b>	La preintesa al CCDI normativo ed economico 2021-2023 del Comune Cervia è stata sottoscritta il 14/12/2022 (ALLEGATO A)
<b>Periodo temporale di vigenza</b>	Il CCDI vale per gli anni 2021-2022-2023
<b>Composizione della delegazione trattante</b>	<b>Parte Pubblica</b> (ruoli/qualifiche ricoperti): Margherita Campidelli (Segretario generale e Presidente della delegazione trattante di parte pubblica) <b>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione</b> (elenco sigle): FP CGIL, UIL FPL, CISL
<b>Soggetti destinatari</b>	Personale dirigente del Comune di Cervia
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>	Materie di cui all'art. 45 CCNL Area Funzioni Locali 17/12/2020
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</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><u>Il Collegio dei Revisori dei Conti non ha formulato rilievi.</u></b>

e	<p><b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b></p>	<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>• la Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. 267/2000) è stata approvata con delibera di C.C. n. 1 del 25/01/2022</li> <li>• il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024: approvato con la delibera di C.C. n. 5 del 25/01/2022 ai sensi dell'art. 151 del D.Lgs N. 267/2000 e dell'art. 10 del D.Lgs N. 118/2011 e SS.MM.II. ;</li> <li>• il PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2022 – 2024, COMPRENSIVO DEL PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI approvato con la delibera di G.C. n. 36 del 01/02/2022</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. 40 del 25/02/2020 e confluito nel PIAO approvato con delibera GC n. 165 del 28 giugno 2022;</li> <li>• Con Deliberazione di Giunta Comunale n. 99 del 26/04/2022 è stato approvato l'aggiornamento del Piano triennale per la prevenzione della corruzione del Comune di Cervia relativo al triennio 2022 – 2024 e tutti i suoi allegati che ne costituiscono parte integrante e sostanziale, compreso l'aggiornamento del Codice di comportamento dei dipendenti del Comune di Cervia;</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 2021 I parte è stata validata il 19/05/2022 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;</li> <li>• L'indennità di risultato anno 2021 per i dirigenti non è ancora stata liquidata in quanto in attesa della stipula del contratto decentrato; prima della liquidazione della stessa verrà redatta e validata relazione della performance contenente i risultati della performance dei dirigenti anno 2021.</li> </ul>
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La presente relazione tecnico-finanziaria è redatta ai fini della verifica circa la compatibilità della preintesa del contratto decentrato integrativo normativo ed economico per gli anni 2021-2023 del personale avente qualifica dirigenziale, con i vincoli di bilancio e delle norme di legge.

Con determina dirigenziale n. 1571 del 17/11/2022 (allegato B) è stata adottata la rettifica della costituzione del fondo anno 2021 e la nuova costituzione fondo 2022 sulla quale il collegio dei revisori ha già espresso parere favorevole con verbale n. 55 del 21/11/2022.

Il D.lgs 165/2001 impone a tutte le amministrazioni la costituzione del fondo per le risorse decentrate, che rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti e di competenza gestionale.

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.

Con delibera GC 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 per l'anno 2022 e per l'anno 2021 in applicazione della delibera GC n. 309/ del 28/12/2021.

In data 14/12/2022 è stata siglata la preintesa del contratto decentrato integrativo normativo ed economico per gli anni 2021-2023 (in allegato A) sulla quale si chiede di esprimere parere. 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.

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.

## **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

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. Per l'anno 2021, le Parti hanno stabilito di destinare una quota del Fondo pari al 70% a retribuzione di posizione e per una quota pari al 30% a retribuzione di risultato; dall'anno 2022, una quota pari al 15% del fondo

### **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, nel caso in cui 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**

La sottoscrizione del presente contratto 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 con determina dirigenziale, sulla base delle attuali disposizioni normative e contrattuali e delle disponibilità di bilancio, 1571 del 17/11/2022, a firma del Segretario generale (ALLEGATO B).

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, circa la regolarità della costituzione dei fondi destinati al personale dirigenziale al fine di mettere in campo eventuali azioni correttive.

A valere sui monti salari delle annualità previste da detti CCNL appositamente controllati nei relativi conti annuali, sono stati verificati i computi percentuali degli incrementi dagli stessi stabiliti, di anno in anno e a far tempo dalle annualità di relativa decorrenza (art. 26 cit., comma 1, let. d), e comma 2, art. 23, comma 3, CCNL 22/02/2006, art. 4, comma 4, CCNL 14/05/2007, art. 16, comma 4, CCNL 22/02/2010 e art. 5, comma 4, CCNL 03/08/2010).

Analoga verifica è stata operata sugli incrementi nazionali delle retribuzioni di posizione, con corrispondente alimentazione dei fondi annuali (art. 23, comma 1, CCNL 22/02/2002, sulle posizioni edittali costituite alle date di decorrenza; art. 4, comma 1, CCNL 14/05/121007, art. 16, comma 1, CCNL 22/02/2010 e art. 5, comma 1, CCNL 03/08/2010 sulle posizioni effettivamente coperte alle date di decorrenza).

Gli importi delle retribuzioni individuali di anzianità (RIA) dei dirigenti cessati dal servizio nel corso degli anni, da inserire nei fondi ai sensi di CCNL, sono indicati nelle alimentazioni annuali, ma ciò avviene solo a fini di evidenza rappresentativa quando gli importi stessi debbano restare assorbiti dalla riconduzione dei fondi entro i limiti finanziari di legge del 2010 o del 2015.

Si è anche provveduto a defalcare dal fondo gli importi che, ai sensi dell'art. 1, comma 3, let. e), CCNL 12/02/2002, sono stati trasferiti al finanziamento di parte della retribuzione tabellare.

Quanto alle alimentazioni facoltizzate dall'art. 26, comma 3, CCNL 23/12/1999, si è provveduto alla relativa verifica di graduale alimentazione in serie storica, come da appositi provvedimenti e contratti integrativi succedutisi negli anni di interesse (cfr. quadro rappresentativo di cui al foglio "26 comma 3" del file). Gli stessi, come da relativa documentazione recante le puntuali motivazioni organizzative e gestionali di sviluppo delle funzioni e dei servizi, nonché i criteri di quantificazione negoziati con le rappresentanze sindacali ai sensi dell'art. 4, comma 1, let. e), CCNL 23/12/1999, sono conservati agli atti dei competenti uffici. Le relative alimentazioni costituiscono risorse direttamente correlate a stabili esigenze funzionali del Comune, quali consolidatesi nel tempo a fronte dell'evoluzione normativa che ha interessato gli enti locali, in stretta rispondenza alle peculiarità operative di questa amministrazione. Per tali motivi, gli incrementi a suo tempo operati a tale titolo contrattuale, pur rientranti nel complesso del fondo, come ricostruito, e nel relativo ridimensionamento costitutivo (in particolare per effetto delle riduzioni di legge degli anni 2011 e ss. di cui si è già detto), mantengono inalterata la loro validità ed efficacia, ai sensi dell'art. 57, comma 2, lett. a) ed e), CCNL 17/12/2020, ov'è prescritto, da un lato, che il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato è costituito, dal 2021, in un 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. n. 165/2001, destinate a retribuzione di posizione e di risultato nell'anno di sottoscrizione del medesimo CCNL (2020), ivi comprese quelle di cui all'art. 56 (incremento 1,53% monte salari della dirigenza del 2016) e la RIA del personale cessato fino al 31 dicembre del suddetto anno e, dall'altro, che – tra tali risorse – sono comprese quelle autonomamente stanziare dagli enti (già art. 26, comma 3, in parola) per adeguare il fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio, ed entro i limiti di legge, oltreché nel rispetto delle disposizioni derivanti dai rispettivi ordinamenti finanziari e contabili.

Le riduzioni obbligatorie ex art. 9, comma 2-bis, D.L. 78/2010 (su 2011-2014) ed ex art. 1, comma 236, L. 208/2015 (su 2016), sono state assicurate nel rispetto delle indicazioni applicative recate dalla circolare MEF-RGS n. 12/2011, in particolare avendo cura, come ivi indicato, di svolgere i computi al netto delle somme eventualmente da destinarsi alla remunerazione degli incarichi di reggenza degli uffici temporaneamente privi di titolare, individuate nelle quote di retribuzione riservate ai premi di risultato.

Dall'anno 2018, poi, è stato inserito l'incremento obbligatorio previsto dall'art. 56 del CCNL 2016/2018, pari all'1,53% del monte salari 2015, verificato e inserito nel relativo foglio di calcolo; la consistenza del fondo così definita costituisce il riferimento legale di cui all'art. 33,

comma 2, ultimo periodo, del D.L. n. 34/2019, ai sensi del quale *“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.”*.

Allo stato, pertanto, il fondo dell'anno 2022 coincide quantitativamente con quello rideterminato per l'anno 2021. Eventuali incrementi, sussistendone i relativi presupposti di fatto e di diritto, saranno quindi operati con appositi provvedimenti, da sottoporre ai previsti controlli interni.

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

Gli importi dei fondi 2021 e 2022 pari a € 149.267,45 per ciascun anno trovano copertura nei capitoli dedicati del fondo 2022 e residui 2020/2021.

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 2021 sono state complessivamente rispettate, come risultante dall'allegato C 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 2022 è data dal riepilogo di cui all'allegato D della presente relazione.

#### **Alla luce di tutto quanto sopra premesso su proposta del Segretario generale**

Si chiede

il rilascio della certificazione della presente relazione ai sensi dell'art. 40 (comma 3-sexties) della legge 165/2001 sulla preintesa del contratto decentrato normativo ed economico 2021-2023

Allegati:

- All. A preintesa contratto
- All. B determina quantificazione fondo
- all. C) prospetto pagato fondo anno precedente (anno 2021)
- All. D) prospetto con imputazione finanziamento fondo anno 2022

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE  
INCARICATA DI P.O.

Dott.ssa Francesca Focaccia

Documento firmato digitalmente