

**Comune di Rimini**Segretario Generale
Ufficio Sistemi IncentivantiPiazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704961-704971- fax 0541/704963
www.comune.rimini.it
e-mail: sistemi.incentivanti@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409
PEC: dipartimento1@pec.comune.rimini.it

Rimini, lì 22 novembre 2019

Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott. William Casanova

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Rimini di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2013/2015 sottoscritto definitivamente in data 26 giugno 2014 e successivamente aggiornato col CCDI 5 maggio 2015

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 4 - comma 3 - del CCNL 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza e dall'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 in ordine al controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Rimini di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2013/2015 sottoscritto definitivamente in data 26 giugno 2014 e successivamente aggiornato col CCDI 5 maggio 2015.

In data 19 luglio 2012, con circolare n. 25 il MEF, dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, ha predisposto e resi noti gli schemi di relazione illustrativa e tecnico-finanziaria indicando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., anche i contratti integrativi normativi.

Pertanto, sulla base di quanto previsto nella predetta circolare e seguendo gli schemi ad essa allegati, è stata redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Rimini di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2013/2015 sottoscritto definitivamente in data 26 giugno 2014 e successivamente aggiornato col CCDI 5 maggio 2015. Si evidenzia che le parti ritenute non pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato".

Modulo 1 - Scheda 1.1**Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autodichiarazioni relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione	22 novembre 2019	
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2019 e fino alla sottoscrizione di altro CCDI normativo che disponga diversamente rispetto a quanto disciplinato con il presente CCDI	
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>Componente: Segretario generale e in caso di assenza/impedimento del Segretario è titolato a sottoscrivere i CCDI il dirigente competente in materia di organizzazione e risorse umane (D.G. 331/2018)</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, DIREL-CONFEDIR, CIDA, CSA e relative RSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - RSA del Comune di Rimini - CGIL F.P. - CISL F.P. Romagna; - UIL F.P.L. <p>Non erano presenti e non hanno quindi firmato l'accordo DIREL-CONFEDIR, CIDA, CSA</p>	
Soggetti destinatari	Personale dirigente del Comune di Rimini	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Modifica del CCDI normativo 26 giugno 2014 e sue successive modifiche con riferimento ai criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge in relazione all'incentivo di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. incentivo anti evasione IMU/TARI)	
Rispetto dell'iter adempimenti procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno.	La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Qualora l'Organo di controllo interno dovesse effettuare rilievi, questi saranno integralmente trascritti nella presente scheda da rielaborarsi, nel caso, prima della sottoscrizione definitiva

	<p>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</p>	<p>È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il piano della performance per l'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012), per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013), per gli anni 2014-2016 (D.G. 190 del 15/7/2014), per gli anni 2015-2017 (D.G. 120 del 31/3/2015 e successiva modifica D.G. 208 del 16/6/2015), per gli anni 2016- 2018 (D.G. 70 del 13 marzo 2016 e sue successive modifiche e integrazioni), per gli anni 2017-2019 (D.G. 84 del 28/3/2017), per gli anni 2018-2020 (D.G. 22 del 30/1/2018 e successive modifiche e integrazioni) e per gli anni 2019-2021 (D.G. del 15 gennaio 2019, n. 11 e sue successive modifiche ed integrazioni).</p> <p>È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>E' stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2012-2014 (D.G. 265 del 2/10/2012). Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2014 n. 13 è stato approvato il Programma Triennale per la trasparenza e l'integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016. Con deliberazione di Giunta Comunale del 29 gennaio 2015, n. 20 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2015-2017 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2015-2017. Con deliberazione di Giunta Comunale del 28 gennaio 2016, n. 37 è stato approvato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità 2016-2018 costituente sezione del Piano Triennale della Corruzione 2016-2018. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2017, n. 17 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2017-2019. Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 gennaio 2018, n. 21 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020. Con deliberazione di Giunta Comunale del 31 gennaio 2019, n. 26 è stato approvato il Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2019-2021.</p> <p>Tale adempimento è stato reso obbligatorio anche per gli enti locali dall'articolo 10 del D.lgs. 33/2013. L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009.</p> <p>Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2016 n. 97, la programmazione delle azioni per la trasparenza non è più oggetto di un autonomo documento, ma costituisce apposita sezione del Piano Anticorruzione che pertanto dal 2017 ha assunto la denominazione di Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.</p>
--	---	---

È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?

L'articolo 53 comma 1, lettera i), del D.Lgs. 33/2013 ha abrogato l'articolo 11 del D.Lgs. 150/2009. Tale adempimento è stato recepito all'articolo 10 commi 6 e 8 del precitato D.Lgs. 33/2013. Relativamente agli adempimenti di cui al comma 6 si segnala che, dal 2015 ad oggi, sono state realizzate diverse giornate dedicate alla trasparenza, sia sul tema della programmazione, sia, più specificamente dedicate ad approfondimenti su particolari servizi.

21 aprile 2015 "Il Comune è trasparente" – incontro di conoscenza e approfondimento sulla trasparenza amministrativa.

2 giugno 2015 "Res Publica e Trasparenza" – incontro di approfondimento sulla trasparenza amministrativa: dovere delle istituzioni pubbliche e diritto dei cittadini.

27 novembre 2015 "Giornata della Trasparenza – Il Comune presenta i propri documenti sulla performance, trasparenza e anticorruzione e ascolta le proposte".

2 febbraio 2016 "Incontro sul tema della legalità" rivolto alle scuole secondarie superiori.

Negli anni successivi si è considerato di promuovere maggiormente giornate della trasparenza che descrivano singoli servizi e attività dell'Ente, per incontrare maggiore interesse, soprattutto ove si tratti di nuove attività o comunque di servizi gestiti con nuove modalità.

Sono stati potenziati tutti gli strumenti di comunicazione "social", la completezza e raggiungibilità delle informazioni sul sito e forme più mirate di coinvolgimento su temi specifici. Nel corso del 2017 è stato condotto un progetto sulla legalità gestito dalla Polizia Municipale che ha visto il coinvolgimento di circa 700 studenti.

Nel 2018, con l'attivazione del "Laboratorio Aperto", inteso come un luogo di partecipazione e progettazione sociale innovativa, con particolare attenzione ai temi della cultura e degli eventi, che costituiscono un elemento centrale delle politiche della città, si è dato avvio a una serie di eventi sull'innovazione e l'apertura dei dati rivolti agli studenti, ai professionisti e, più in generale, a tutti gli interessati. Tra questi si segnala il ciclo di incontri su Open, Linked e Big Data che ha coinvolto istituzioni culturali regionali, università e scuole del territorio, per approfondimenti teorici e pratici sul reperimento e i possibili utilizzi delle informazioni aperte e che si sono articolati nelle seguenti giornate:

- 30 Ottobre 2018 seminario su "Open, Big & Linked data: esperienze di uso dei dati aperti in ambito culturale, promozione turistica e qualità della vita";
- 16 novembre 2018 Primo workshop di approfondimento tematico sui Linked Open Data in ambito culturale;
- 28 novembre 2018 secondo workshop di approfondimento tematico sui dati aperti relativi alle scuole.

Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultano inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito istituzionale dell'ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche approvate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.

Il D.Lgs. 33/2013 è stato modificato dal D.Lgs 97/2016 che ha eliminato l'obbligo di pubblicazione previsto alla lett. d) del comma 8 dell'art. 10.

		<p>La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009?</p> <p>Il Nucleo di valutazione ha validato la Relazione sulla performance dell'anno 2018 in data 8 giugno 2019 con atto acquisito a protocollo in data 10 giugno 2019 al n. 158486</p>
<p>Eventuali osservazioni</p> <p>Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato adeguato ai principi di cui ai Titoli II e III del D.Lgs. 150/2009 e s.m.i. con deliberazione di Giunta comunale del 28 dicembre 2010 n. 446 ed è stato da ultimo modificato con deliberazione di Giunta comunale del 16 luglio 2019 n. 208</p>		

II.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, in modo da fornire un quadro esaustivo della regolamentazione di ogni ambito/materia e delle norme legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata;**

Il contratto integrativo in oggetto integra il CCDI normativo del personale dirigente per il triennio 2013/2015 sottoscritto definitivamente in data 26 giugno 2014 e successivamente aggiornato col CCDI 5 maggio 2015, con riferimento in particolare all'articolo 4, rubricato "Criteri delle forme di incentivazione previste da specifiche disposizioni di legge, limiti individuali nonché correlazione con la retribuzione di risultato".

La modifica riguarda in particolare la disciplina degli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'articolo 1, comma 1091 della Legge del 30 dicembre 2018, n. 145 che testualmente dispone che "...i comuni che hanno approvato il bilancio di previsione ed il rendiconto entro i termini stabiliti dal testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono, con proprio regolamento, prevedere che il maggiore gettito accertato e riscosso, relativo agli accertamenti dell'imposta municipale propria e della TARI, nell'esercizio fiscale precedente a quello di riferimento risultante dal conto consuntivo approvato, nella misura massima del 5 per cento, sia destinato, limitatamente all'anno di riferimento, al potenziamento delle risorse strumentali degli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate e al trattamento accessorio del personale dipendente, anche di qualifica dirigenziale, in deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75".

Con l'ipotesi di CCDI in menzione si stabilisce che la disciplina attuativa dell'incentivo di cui al suddetto art. 1 comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (c.d. incentivo anti evasione IMU/TARI), nonché degli incentivi che la contrattazione o la normativa individuerà successivamente alla stipula del CCDI, sarà proposta dal dirigente responsabile dell'attività, portata a conoscenza delle rappresentanze sindacali e sarà adottata con atti di gestione dal dirigente competente in materia di sistemi incentivanti o con atti degli organi di governo dell'Ente, ciascuno per le proprie competenze. Ai regolamenti saranno delegati anche gli aspetti che la Legge o il contratto demandano alla contrattazione decentrata integrativa.

Nell'ipotesi di CCDI inoltre si precisa che eventuali risorse che saranno stanziare per l'anno 2019, per l'incentivazione del personale dirigente ai sensi dell'art. 1, comma 1091 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, per l'attività di recupero evasione dei tributi IMU e TARI, saranno corrisposte al personale interessato in base al regolamento di riferimento, senza necessità di modifica di quanto già definito con il CCDI 2019 area della dirigenza.

Infine vengono apportate alcune lievi modifiche redazionali al testo contrattuale, resesi necessarie in particolare a seguito di modifiche ai regolamenti e alle metodologie dell'ente intervenute successivamente all'approvazione dell'ultima modifica al CCDI normativo 26 giugno 2014, avvenuta con il CCDI 5 maggio 2015.

All'articolo 5, dell'ipotesi di CCDI, viene fissata al 1° gennaio 2019 la decorrenza delle modifiche apportate al CCDI normativo del personale dirigente dell'Ente 26/6/2014.

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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto è oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto sull'utilizzo delle risorse decentrate.

c) gli effetti abrogativi impliciti, in modo da rendere chiara la successione temporale dei contratti integrativi e la disciplina vigente delle materie demandate alla contrattazione integrativa;

Il CCDI integra e modifica quanto già disciplinato con il CCDI 26/6/2014 e sue successive modifiche ed integrazioni con decorrenza 1° gennaio 2019.

d) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità (coerenza con il Titolo III del Decreto Legislativo n. 150/2009, le norme di contratto nazionale e la giurisprudenza contabile) ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa;

Il CCDI non disciplina incentivi per la performance individuale ed organizzativa, ma unicamente incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge.

Per tale tipologia di incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge è prevista una correlazione con la retribuzione di risultato, che consiste nell'abbattimento di una quota della retribuzione di risultato in caso di corresponsione di incentivi specifici oltre la soglia di euro 2.000,00.

e) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche finanziate con il Fondo per la contrattazione integrativa - progressioni orizzontali – ai sensi dell'articolo 23 del Decreto Legislativo n. 150/2009 (previsione di valutazioni di merito ed esclusione di elementi automatici come l'anzianità di servizio);

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

f) 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.

L'accordo illustrato appartiene alla tipologia dei "contratti integrativi normativi" e persegue lo scopo di integrare e modificare il CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto il 26 giugno 2014, con riferimento agli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge del 30 dicembre 2018, n. 145.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta direttamente lo stanziamento di risorse correlate al raggiungimento degli obiettivi dell'ente.

- g) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto.**

Nessuna.

Relazione tecnico-finanziaria

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei "contratti normativi", integra e modifica il CCDI normativo del personale dirigente sottoscritto il 26 giugno 2014 e sue successive modifiche, con riferimento agli incentivi per il recupero dell'evasione fiscale ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge del 30 dicembre 2018, n. 145, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

Si evidenzia che le risorse riferite all'incentivo anti evasione IMU/TARI di cui all'art. 1 comma 1091 della Legge 30/12/2018, n. 145 non soggiacciono ai tetti di cui all'art. 23, comma 2 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

In relazione a quanto prescrive la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 25 del 19/7/2012, si assevera che dall'ipotesi di CCDI allegata alla presente non derivano effetti economici in termini di costi del personale dirigente che trovino contabilizzazione all'esterno dei fondi per la contrattazione integrativa.

Pertanto la presente sezione, che deve essere redatta al fine dell'individuazione e della quantificazione dei costi e dell'attestazione della compatibilità e della sostenibilità nell'ambito degli strumenti annuali e pluriennali di bilancio, risulta non pertinente relativamente all'ipotesi di contratto in oggetto.

Conclusioni

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 4 - comma 3 - del CCNL 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001 e di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti. A tal fine si trasmette l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo del personale dirigente del Comune di Rimini di integrazione del CCDI normativo per il triennio 2013/2015 sottoscritto definitivamente in data 26 giugno 2014 e successivamente aggiornato col CCDI 5 maggio 2015 sottoscritto in data 22/11/2019 nonché il CCDI 26/6/2014 e il CCDI 5/5/2015 .

Cordiali saluti.

Il Segretario generale

dott. Luca Uguccione

(documento firmato digitalmente)