



Comune di Rimini

Dipartimento Risorse
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

Rimini, 6 agosto 2018

Collegio dei Revisori

e, p.c. Dirigente
Settore Ragioneria Generale
Dott.ssa Ivana Manduchi

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018.

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dall'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 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 avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, sottoscritta in data 3 agosto 2018 ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018.

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 avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, sottoscritta in data 3 agosto 2018 ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018. 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 autodichiarazione relative agli adempimenti della legge**

Data di sottoscrizione		3 agosto 2018
Periodo temporale di vigenza		dalla data di sottoscrizione definitiva del presente accordo e comunque fino alla sottoscrizione di un nuovo CCDI normativo in materia
Composizione della delegazione trattante		<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Organizzazione e gestione del personale</p> <p>Componente: Dirigente competente in materia di Servizi Educativi</p> <p>Componente: Dirigente Comandante della Polizia Municipale</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, CSA e relative RSU</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maggioranza dei componenti della RSU aziendale; - FP CGIL, FP CISL, FPL UIL <p>Non risultava assente nessuna organizzazione sindacale. L'organizzazione sindacale CSA non ha firmato l'accordo.</p>
Soggetti destinatari		Personale dipendente del Comune di Rimini titolare di incarico di posizione organizzativa
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. v) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali sottoscritto in data 21 maggio 2018
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
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione	<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) e per gli anni 2018-2020 (D.G. 22 del 30/1/2018 e successive modifiche e integrazioni).</p>

	<p>accessoria</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.</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>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del D.Lgs. 150/2009?</p> <p>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 nel 2016, è stata organizzata una giornata finalizzata alla trasparenza con la cittadinanza (2/2/2016), in prosecuzione degli incontri già organizzati nel 2015 (21 aprile, 2 giugno, 27 novembre). Come indicato nel Piano di prevenzione della corruzione e per la trasparenza 2018-2020, non si è però registrato un significativo riscontro da parte della cittadinanza e le giornate hanno avuto una partecipazione non soddisfacente. Ciò ha portato alla valutazione di cercare di individuare forme diverse di informazione e coinvolgimento: 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 2018 è prevista l'attivazione del "Laboratorio Aperto", progetto finanziato nell'ambito dell'Asse 6 del POR FESR 2014-20, che dovrà diventare un luogo di partecipazione e progettazione sociale innovativa.</p> <p>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.</p> <p>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>
--	--------------------------	---

		<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 2017 in data 22 maggio 2018 con atto acquisito a protocollo in data 22 maggio 2018 al n. 144937, successivamente integrato con atto in data 31 maggio 2018, acquisito a protocollo in data 1° giugno 2018 al n. 155382</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 31 luglio 2018 n. 222.</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)

Il modulo ripercorre ogni articolo dell'accordo proposto alla certificazione ai fini della verifica della compatibilità con i vincoli derivanti da norme di legge e di contratto nazionale, illustrandone i contenuti.

- 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 definisce i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4 lett. v) del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali del 21 maggio 2018.

L'articolo 15 comma 4 del CCNL 21 maggio 2018 prevede che gli enti definiscano i criteri per la determinazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dal proprio ordinamento.

A tal fine il presente contratto integrativo stabilisce che, in sede di prima applicazione, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa sono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato, in pedissequa applicazione della disposizione del CCNL.

Negli anni successivi, con provvedimento del dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale la predetta misura fissata dal CCNL potrà essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. Viene altresì specificato che in assenza di un provvedimento in tal senso si intende confermata la quota prevista nel ccdi.

Annualmente con determinazione dirigenziale viene impegnato il fondo di cui all'articolo 15 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018. In sede di prima applicazione del presente contratto, tale fondo viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato nell'anno 2017. Negli anni seguenti l'eventuale incremento delle risorse destinate alla

retribuzione di posizione e di risultato sarà oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

In ossequio al parere Aran 12787/2018 le risorse economiche destinate a finanziarie la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiscono economia di bilancio.

Il ccdi oggetto della presente relazione definisce altresì i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante del personale titolare di incarico di posizione organizzativa dell'Ente, nonché il meccanismo di quantificazione della retribuzione di risultato spettante ai titolari di posizione organizzativa in relazione alla valutazione della prestazione individuale attribuita.

Tale sistema prevede l'erogazione della retribuzione di risultato a fronte di valutazioni positive in base al vigente regolamento recante metodologia per la valutazione dei risultati e delle prestazioni dei titolari di incarichi di posizione organizzativa ed è definito nell'ottica di valorizzare il merito e la qualità della prestazione lavorativa come sancito nel Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, attraverso una marcata differenziazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa dell'Ente, anche in una logica di equa assegnazione degli incentivi in corrispondenza delle prestazioni effettivamente rese (art. 7 comma 5 D.Lgs. 165/2001).

Nel contratto integrativo inoltre viene illustrata la disciplina degli incarichi ad interim ai sensi dell'articolo 15 comma 6 del CCNL 21/5/2018, prevedendo che, in caso di struttura vacante, al titolare di incarico di posizione organizzativa, che, oltre al proprio incarico, abbia ricevuto ad interim la reggenza di un altro incarico di cui all'art. 13 comma 1 lettera a) del medesimo CCNL, in aggiunta alla retribuzione di risultato per l'incarico principale venga corrisposta anche la retribuzione di risultato per la struttura diretta temporaneamente, quantificata in un importo che può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim. Tale valore (teorico) sarà comunque liquidato in modo proporzionale alla valutazione ricevuta per l'incarico ad interim. La definizione della citata percentuale, sarà definita dall'Ente nell'atto con cui si assegna l'incarico ad interim, tenendo conto delle complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito.

Inoltre viene specificato che i titolari di incarico di posizione organizzativa che hanno costituito o cessato l'incarico in corso d'anno percepiscono l'incentivo in relazione al periodo di effettivo svolgimento dell'incarico, fermi restando i requisiti minimi per l'accesso al sistema premiante. Rispetto al requisito riferito al monte ore minimo di presenza in servizio è prevista una deroga per gli incarichi ad interim, i quali vengono incentivati indipendentemente dalle ore di servizio prestato.

Infine il ccdi precisa che in caso di corresponsione di importi derivanti da altre forme incentivanti, la retribuzione di risultato è ridotta in base alle modalità previste dalla contrattazione decentrata integrativa del personale dipendente.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018 rispetta i vigenti vincoli derivanti dalle norme di coordinamento della finanza pubblica e dai contratti collettivi nazionali di lavoro, nonché le disposizioni contenute nel D.Lgs. 150/2009.

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

In sede di prima applicazione del contratto oggetto della presente relazione, il fondo di cui all'articolo 15 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018 viene determinato in una somma pari a quella destinata al finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato, dei titolari di incarichi di posizione organizzativa e alta professionalità, nell'anno 2017. Negli anni seguenti l'incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, eventualmente disposto dai futuri CCNL, sarà

oggetto di contrattazione integrativa secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lettera u) del medesimo CCNL.

Il presente contratto integrativo stabilisce che, in sede di prima applicazione, le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione del personale incaricato di posizione organizzativa sono determinate nella misura dell'85% delle risorse complessivamente finalizzate alla retribuzione di posizione e risultato ai sensi dell'articolo 15 comma 5 del CCNL 21 maggio 2018.

Con provvedimento del dirigente competente in materia di organizzazione e gestione del personale la predetta misura fissata dal CCNL potrà essere annualmente rideterminata in diminuzione, con conseguente aumento della quota destinata alla retribuzione di risultato. In assenza di un provvedimento in tal senso si intende confermata la quota prevista nel ccdi.

In ossequio al parere Aran 12787/2018 le risorse economiche destinate a finanziare la retribuzione di posizione e di risultato del personale incaricato di posizione organizzativa non utilizzate nel corso di ciascun anno costituiranno economia di bilancio.

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 contratto integrativo in oggetto è stipulato in ossequio al disposto dell'art. 7 comma 4, lettera v), del CCNL 21/5/2018 e pertanto costituisce prima applicazione delle nuove disposizioni contrattuali di livello nazionale. Le disposizioni in esso contenute, fatte salve le clausole richiamate dal presente contratto stesso, sostituiscono quanto già precedentemente disciplinato in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative.

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;

Si attesta la coerenza delle disposizioni contrattuali con le previsioni legislative e contrattuali in materia di merito e premialità ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa, nonché con gli approdi in materia della giurisprudenza contabile.

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);

Il contratto integrativo in oggetto non incide sulle materie di cui alla presente lettera (progressioni economiche) pertanto tale sezione costituisce 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.

La sottoscrizione del presente contratto si pone la finalità di motivare e incentivare il personale titolare di incarichi di posizione organizzativa orientandolo al raggiungimento degli obiettivi previsti negli strumenti di programmazione. In un momento come l'attuale, caratterizzato da forte complessità e riduzione delle risorse umane, il sistema incentivante rappresenta una importante leva per il

raggiungimento degli obiettivi sempre più sfidanti, programmati dall'Amministrazione e finalizzati prioritariamente al mantenimento, dal punto di vista qualitativo e quantitativo, dei servizi offerti ai cittadini e in alcuni casi dal potenziamento di alcuni servizi.

d) 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", non genera costi aggiuntivi, definendo criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa.

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 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

Si informa che la procedura di contrattazione in oggetto si è svolta nell'ambito di un solo incontro, avvenuto in data 3 agosto 2018 e nella medesima data, contestualmente all'approvazione dell'ipotesi di ccdi oggetto della presente relazione, si è anche concluso il confronto sui regolamenti recanti metodologie riguardanti la graduazione delle posizioni e la valutazione dei risultati dei titolari di incarichi di posizione organizzativa, adeguate alle nuove disposizioni introdotte dal CCNL 21/5/2018.

Alla luce di quanto sopra esposto, si chiede al Collegio dei Revisori dei conti di esprimere il parere di cui all'articolo 8 del CCNL 21 maggio 2018 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 avente ad oggetto la definizione dei criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato dei titolari di posizione organizzativa ai sensi dell'art. 7 comma 4, lettera v), CCNL 21/5/2018.

Cordiali saluti.

Il dirigente

dott. Alessandro Bellini

(documento firmato digitalmente)