



Comune di Rimini

Direzione Affari Generali
Ufficio Sistemi Incentivanti

Piazza Cavour, 27 - 47921 Rimini
tel. 0541/704951-704971- fax 0541/704953
www.comune.rimini.it
e-mail: samanta.vitali@comune.rimini.it
e-mail: laura.rossi@comune.rimini.it
e-mail: barbara.levrec@comune.rimini.it
c.f.-p.iva 00304260409

Prot. 0108736
Rimini, 16 giugno 2014

Collegio dei Revisori

Dirigente
Direzione Risorse Finanziarie
Dott.ssa Gianna Vandì

LORO SEDI

OGGETTO: Relazione illustrativa e tecnico finanziaria sull'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo, del personale dirigente del Comune di Rimini, per il triennio 2013/2015.

Premessa

Con riferimento all'articolo 4 - comma 3 - del CCNL 22 febbraio 2006 dell'area della dirigenza e all'art. 40-bis del D.Lgs. 165/2001, relativo al controllo sulla compatibilità dei costi con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge e la relativa certificazione degli oneri, si trasmette l'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015.

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 evidenziando, tra le fattispecie di contrattazione integrativa per cui valgono le vigenti procedure di certificazione dell'Organo interno 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 redatta la presente relazione illustrativa a corredo dell'ipotesi di contratto collettivo decentrato integrativo normativo del personale dirigente del Comune di Rimini per il triennio 2013/2015, precisando che le parti non ritenute pertinenti sono presenti con l'annotazione "parte non pertinente allo specifico accordo illustrato" per consentire all'Organo di certificazione (Collegio dei revisori) di valutare anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

Modulo 1 - Scheda 1.1

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

Data di sottoscrizione	12/06/2014
Periodo temporale di vigenza	Dall'1/1/2013 al 31/12/2015
Composizione della delegazione trattante	<p>Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti):</p> <p>Presidente: Segretario generale</p> <p>Componente: dirigente Direzione Organizzazione, Cultura e Turismo</p> <p>Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): FP CGIL, FP CISL, FPL UIL, DIREL-CONFEDIR, CIDA e relative RSA</p> <p>Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle):</p> <ul style="list-style-type: none">- tutti i componenti della RSA del Comune di Rimini- CGIL F.P.;- CISL F.P.;- UIL F.P.L. <p>Non hanno firmato l'ipotesi di accordo DIREL-CONFEDIR e CIDA in quanto non presenti all'incontro</p>
Soggetti destinatari	Personale dirigente del Comune di Rimini
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	<p>Disciplina degli istituti che la Legge e i CCNL demandano alla contrattazione decentrata ed in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">- art. 1: principi generali;- art. 2: individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della Legge n. 146/1990, secondo quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) del 25/11/1998 stipulato in data 7/5/2002 (art. 4, comma 1, lettera a) del CCNL 23 dicembre 1999);- art. 3: verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999 (art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL 23 dicembre 1999);- art. 4: criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'avvocatura e alla progettazione e pianificazione (art. 4 comma 1, lettera f) del CCNL 23 dicembre 1999) nonché correlazione e limiti individuali di tutti gli incentivi specifici con la retribuzione di risultato;- art. 5: criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato (art. 4 comma 1, lettera g) del CCNL 23 dicembre 1999);- art. 6: incarichi aggiuntivi – onnicomprensività del trattamento economico;- art. 7: affidamento di incarichi ad interim;

		- art. 8: disposizioni finali.
<p style="text-align: center;">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</p>	<p>Intervento dell'Organo di controllo interno.</p>	<p>La presente relazione è propedeutica all'acquisizione della certificazione da parte dell'organo di controllo interno (Collegio dei Revisori)</p>
	<p>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</p>	<p>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>
	<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 dell'anno 2011 (D.G. 127 del 12/4/2011), per gli anni 2012-2014 (D.G. 296 del 30/10/2012) e per gli anni 2013-2015 (D.G. 198 del 6/8/2013)</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 integrità 2014-2016 costituente sezione del Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2014-2016.</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 sono state organizzate delle giornate finalizzate alla trasparenza. Con la revisione/aggiornamento del programma della trasparenza verranno favorite le occasioni di confronto con le associazioni di consumatori o utenti.</p> <p>Relativamente agli adempimenti di cui al comma 8 dell'articolo 10 del D.Lgs. 33/2013 si comunica che i contenuti richiesti risultato inseriti nell'apposita sezione "Amministrazione trasparente" all'interno del sito internet istituzionale dell'Ente e vengono costantemente aggiornati in relazione alle modifiche apportate dall'Amministrazione alla propria struttura organizzativa.</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 2013 in data 17 aprile 2014</p>	

Eventuali osservazioni

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 1° aprile 2014 n. 72

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

Ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 4 dell'articolo 65 del D.Lgs. 150/2009, gli enti locali hanno l'obbligo di adeguare, entro il 31/12/2011, i contratti collettivi integrativi vigenti alla data del 15/11/2009, "alle disposizioni riguardanti la definizione degli ambiti riservati, rispettivamente, alla contrattazione collettiva e alla legge, nonché a quanto previsto dalle disposizioni del titolo III del presente decreto", fermo restando quanto previsto dall'art. 31, comma 4, del D.Lgs. n. 150/2009 il quale ha fissato, invece, al 31/12/2010 l'adeguamento degli ordinamenti degli enti locali ai principi contenuti negli articoli 17, comma 2, 18, 23, commi 1 e 2, 24, commi 1 e 2, 25, 26 e 27, comma 1.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 65 del D.Lgs 150/2009, in caso di mancato adeguamento, entro il termine previsto dalla norma, alla nuova ripartizione tra legge e contrattazione collettiva e a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III, i contratti integrativi decentrati degli enti locali vigenti alla data del 15/11/2009, cessano la loro efficacia al 31/12/2012 e non sono ulteriormente applicabili.

L'articolo 5 del D.Lgs. 1 agosto 2011 n. 141, con una disposizione di interpretazione autentica, ha precisato che "l'art. 65, commi 1, 2 e 4, del decreto legislativo 27 ottobre 2009 n. 150, si interpreta nel senso che l'adeguamento dei contratti collettivi integrativi è necessario solo per i contratti vigenti alla data di entrata in vigore del citato decreto legislativo, mentre ai contratti sottoscritti successivamente si applicano immediatamente le disposizioni introdotte dal medesimo decreto".

In merito al contenuto del presente contratto, si precisa che, ai sensi dell'articolo 40, comma 3 bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come modificato dall'articolo 54 del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, la contrattazione integrativa "si svolge sulle materie, con i vincoli e nei limiti stabiliti dai contratti collettivi nazionali...".

A tal proposito, si ritiene importante evidenziare che il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 ha ridotto le materie demandate alla contrattazione collettiva decentrata. Pertanto, l'ipotesi di contratto integrativo decentrato allegato alla presente, è stata redatta con lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal suddetto decreto legislativo.

Sono pertanto state eliminate le sezioni non più oggetto di contrattazione quali:

- i criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento;
- le pari opportunità;
- i criteri generali su tempi e modalità di applicazione delle norme relative alla tutela in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro (L. 81/2008).

Premesso quanto sopra si elencano di seguito le materie oggetto di regolamentazione, richiamando le fonti legislative e contrattuali che legittimano la contrattazione integrativa della specifica materia trattata.



Articolo 1: Principi generali

L'articolo regola l'ambito di applicazione e la durata del contratto. In particolare il CCDI riguarda il periodo temporale dal 1° gennaio 2013 e, così come imposto dall'articolo 40 comma 3 del D.Lgs. 165/2001 e dall'intesa per l'applicazione dell'accordo quadro sulla riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 ai comparti contrattuali del settore pubblico, ha validità triennale e comunque rimane in vigore fino alla sottoscrizione di un successivo CCDI o fino all'entrata in vigore di nuovi indirizzi contrattuali o di legge incompatibili con quanto disciplinato.

Il CCDI si applica a tutti i dirigenti, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, ai sensi dell'articolo 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 o dell'articolo 19 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 in servizio presso l'Ente e fatto salvo quanto previsto dall'articolo 72 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 anche al personale in comando o in distacco presso altro Ente per conto del Comune.

L'Amministrazione provvede alla divulgazione del CCDI normativo, del CCDI annuale di destinazione delle risorse decentrate e degli atti assunti a seguito di partecipazione sindacale, nelle forme più idonee, anche con la pubblicazione sulla rete intranet.

Articolo 2: Individuazione delle posizioni dirigenziali i cui titolari devono essere esonerati dallo sciopero ai sensi della legge n. 146/1990, secondo quanto previsto dall'Accordo collettivo nazionale in materia di norme di garanzia del funzionamento dei servizi pubblici essenziali nell'ambito dell'Area dirigenziale II) del 25/11/1998 stipulato in data 7/5/2002 (art. 4. comma 1, lettera a) del CCNL 23 dicembre 1999)

L'articolo definisce, ai sensi dell'articolo 2 dell'Accordo quadro per la definizione delle Autonome Aree di contrattazione della Dirigenza del 25/11/1998, stipulato in data 7/5/2002, quali sono i dirigenti esonerati dallo sciopero al fine di garantire lo svolgimento delle funzioni connesse ai servizi la cui sospensione costituirebbe il mancato rispetto dei valori e dei diritti costituzionalmente tutelati.

Articolo 3: Verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23 dicembre 1999 (art. 4, comma 1, lettera e) del CCNL 23 dicembre 1999)

Nell'articolo viene esplicitato che l'Amministrazione potrà integrare, compatibilmente con i vincoli di bilancio, il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente ai sensi dell'articolo 26 comma 3 del CCNL 23 dicembre 1999 a seguito di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento dei livelli qualitativi e quantitativi dei servizi esistenti, ai quali sia correlato un ampliamento delle competenze con incremento del grado di responsabilità e di capacità gestionale della dirigenza, ovvero a seguito di un incremento stabile delle dotazioni organiche.

Qualora si realizzasse una riduzione della spesa sui capitoli di bilancio riferiti al trattamento economico fondamentale del personale dirigenziale conseguente alla riduzione stabile di posti di organico della qualifica dirigenziale, l'Amministrazione, compatibilmente con i vincoli di bilancio, potrà integrare le risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato di una quota non superiore al 6% del minore importo del predetto capitolo di bilancio.

Le risorse di cui all'articolo 26 del CCNL 23 dicembre 1999 sono quantificate annualmente in un apposito prospetto all'interno del quale sono indicate anche le risorse per il finanziamento degli incentivi previsti da specifiche disposizioni di legge (es. art. 92 D.Lgs. 163/2006, art. 43 L. 449/1999, ecc..).



Articolo 4: Criteri delle forme di incentivazione delle specifiche attività correlate all'avvocatura e alla progettazione e pianificazione (art. 4, comma 1, lettera f) del CCNL 23 dicembre 1999) nonché correlazione e limiti individuali di tutti gli incentivi specifici previsti da disposizione di legge con la retribuzione di risultato

L'articolo, relativamente alle discipline inerenti l'incentivazione delle specifiche attività correlate alla progettazione e pianificazione urbanistica di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006, nonché la corresponsione dei compensi professionali di cui all'art. 37 del CCNL 23/12/1999, fa specifico rinvio ai regolamenti e alle discipline vigenti nell'ente. Le successive modifiche alle predette discipline saranno oggetto di confronto con le rappresentanze sindacali.

L'articolo inoltre stabilisce che i coefficienti di ripartizione dell'incentivo alla progettazione e pianificazione, di cui all'art. 92 del D.Lgs. 163/2006, ai componenti del gruppo di lavoro, sono definiti in sede regolamentare.

Fatto salvo quanto stabilito dal CCDI per i dirigenti avvocati stipulato in data 12 ottobre 2005, ai commi 2 e 3 del presente articolo inoltre si definiscono (e per la precisione si è confermato il sistema previsto dal precedente accordo) sia le modalità di correlazione tra gli incentivi e i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge e la retribuzione di risultato, sia il limite individuale massimo dell'incentivo riferito alle specifiche attività e prestazioni erogabile, demandando alla contrattazione annuale la possibilità di intervenire su tali disposizioni. Si precisa che la disciplina riferita agli abbattimenti è rimasta invariata. Quanto disposto dai commi 2 e 3 dell'articolo 4 dell'accordo si applica agli incentivi riferiti all'anno 2013 le cui liquidazioni siano disposte successivamente alla stipula del presente contratto.

Articolo 5: Criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione e a quella di risultato (art. 4 comma 1, lettera g) del CCNL 23 dicembre 1999)

Nell'articolo si precisa che annualmente, a seguito della costituzione delle risorse decentrate, le delegazioni trattanti contrattano la destinazione delle predette risorse, nel rispetto dei vincoli stabiliti dalla contrattazione nazionale e dalla legge.

Relativamente alla retribuzione di posizione, essa è corrisposta in esito alla graduazione delle posizioni dirigenziali secondo il sistema di valutazione vigente e alle sue eventuali modifiche ed integrazioni di tempo in tempo adottate, entro i valori minimi e massimi definiti dal CCNL e conformemente a quanto disposto dall'articolo 27 del CCNL 23 dicembre 1999. Le somme ad essa destinate devono essere utilizzate integralmente nell'anno di riferimento, pertanto, qualora risultassero delle somme non spese, esse incrementano la retribuzione di risultato dell'anno di competenza.

La retribuzione di risultato invece può essere erogata solo a seguito della preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati secondo le modalità previste dal sistema di valutazione vigente nell'ente, nel rispetto delle previsioni del Titolo II del D.Lgs. 150/09. Per la disciplina attuativa della retribuzione di risultato l'articolo rimanda alla Metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali utilizzata nell'ente. Si precisa che la retribuzione di risultato può essere erogata qualora il punteggio complessivo della valutazione della prestazione individuale raggiunga almeno al 50% del punteggio massimo conseguibile e le risorse ad essa destinate verranno utilizzate nel rispetto di quanto disposto dall'articolo 29 del CCNL 23 dicembre 1999. Al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota non inferiore a quella prevista dalla contrattazione nazionale e le predette somme devono essere utilizzate integralmente nell'anno di riferimento; ove ciò non sia possibile le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della retribuzione di risultato dell'anno successivo.

Articolo 6: Incarichi aggiuntivi – onnicomprensività del trattamento economico

L'articolo disciplina la destinazione delle risorse acquisite al fondo ex art. 26 del CCNL 23 dicembre 1999, per effetto dell'applicazione dei commi 4 e 5 dell'art. 20 del CCNL 22 febbraio 2010.

In particolare l'articolo include tra tali risorse anche i compensi di cui all'articolo 4 commi 4 e 5 del D.L. 95/2012 e quelli di cui all'articolo 61 comma 9 del D.L. 112/2008 (collaudi).

L'articolo stabilisce che la quota dell'80% di tali risorse integra la retribuzione di risultato dei dirigenti che abbiano contribuito alla loro acquisizione e la restante quota del 20% integrerà il finanziamento della retribuzione di risultato di tutto il personale dirigenziale.

Articolo 7: Affidamento di incarichi ad interim

L'articolo definisce le modalità di remunerazione dei dirigenti nel caso di affidamento di incarichi ad interim di reggenza di altra Direzione e/o struttura di livello inferiore alla direzione, rimandando alla metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali e ai principi previsti dal Regolamento sull'Ordinamento degli uffici per le modalità applicative.

Nell'articolo viene stabilito che, ai sensi di quanto disposto dalla direttiva del 19/12/2007 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministero per la Pubblica Amministrazione, gli incarichi ad interim devono essere di breve durata e qualora si consolidi l'esigenza, l'Amministrazione deve procedere alla copertura del posto o all'adozione di misure organizzative.

Articolo 8: Disposizioni finali

L'articolo stabilisce che il CCDI in oggetto sostituisce ogni precedente accordo e produce i propri effetti dall'anno 2013 e pertanto, a decorrere dall'anno 2013, le disposizioni contenute nei precedenti accordi decentrati e non riportate nel presente CCDI o non compatibili con i contenuti dello stesso sono disapplicate e continuano a regolamentare esclusivamente i periodi antecedenti il 1° gennaio 2013.

L'articolo dà atto che il CCDI è conforme alle norme introdotte dal D.Lgs. 150/2009, ai sensi dell'articolo 65 del decreto stesso e dell'interpretazione autentica resa dall'articolo 6 del D.Lgs. 141/2011.

Infine la disposizione stabilisce che sono confermate le normative aziendali riferite ai compensi di cui all'articolo 37 del CCNL 23/12/1999 e di cui all'articolo 92 del D.Lgs. 163/2006, nonché la metodologia per la graduazione delle posizioni dirigenziali modificata da ultimo con D. G. del 11 novembre 2008, n. 377 e la metodologia di valutazione delle prestazioni dirigenziali modificata da ultimo con D.G. del 29 dicembre 2011 n. 357. Risulta invece abrogato dalla data di sottoscrizione del presente contratto decentrato integrativo normativo, il CCDI 12 ottobre 2005 in materia di incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate alla progettazione e pianificazione.

Si attesta che l'ipotesi di Contratto Collettivo Decentrato Integrativo normativo del personale dirigente 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

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato. Tale punto è già stato oggetto di compilazione in sede di relazione al contratto annuale 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 nuovo CCDI comporta l'abrogazione espressa di tutti gli accordi integrativi precedentemente stipulati (CCDI 1998-2001 area della dirigenza sottoscritto il 29/5/2001 – CCDI in materia di incentivazione delle

specifiche attività e prestazioni correlate all'avvocatura e alla progettazione e pianificazione sottoscritto il 12/10/2005).

Gli accordi annuali di destinazione delle risorse per la retribuzione di posizione e di risultato antecedenti al 15 novembre 2009 (data di entrata in vigore del D.lgs. 150/2009) hanno esaurito i loro effetti e quelli successivi o li hanno esauriti oppure non vengono toccati dal presente contratto in quanto già adeguati alle norme del D.Lgs. 150/2009

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 in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa.

In particolare si precisa che è esclusa la corresponsione di compensi sulla base di automatismi e, in ogni caso, con modalità difformi dalla valutazione delle performances del personale dirigente.

A tal proposito si evidenzia che la retribuzione di posizione è determinata sulla base della vigente metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 377 del 11 novembre 2008, i cui fattori permettono la valutazione di merito delle situazioni organizzative diversificate tra una posizione e l'altra, ed è corrisposta entro i valori minimi e massimi stabiliti dall'articolo 27, comma 2, del CCNL 23 dicembre 1999, come modificati dall'articolo 16 comma 3 del CCNL 22 febbraio 2010 e da ultimo dall'articolo 5 comma 3 del CCNL 3 agosto 2010.

In coerenza con il Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009 e con l'articolo 5, comma 11 del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito in Legge 7 agosto 2012, n. 135, l'ammontare individuale della retribuzione di risultato è determinata a seguito della valutazione della prestazione dirigenziale in termini di risultati conseguiti relativamente agli obiettivi assegnati specificatamente attraverso il PEG e il PDO, dei risultati della struttura di appartenenza, nonché dei comportamenti organizzativi e delle capacità di ruolo, come disciplinato dalla metodologia approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 446 del 28 dicembre 2010 e da ultimo modificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 357 del 29 dicembre 2011 (limitatamente all'adeguamento del testo al disposto di cui al D.Lgs. n. 141/2011).

Le ulteriori risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione di prestazioni o di risultato del personale dirigente di cui all'articolo 26 comma 1 lettera e) del CCNL 23 dicembre 1999, per l'incentivo di cui al D.Lgs. 163/2006 (cd. Incentivo Merloni) e per l'incentivo di cui all'articolo 37 del CCNL 23/12/1999 (compensi avvocatura), sono ripartite secondo le modalità e i criteri previsti nelle rispettive normative aziendali e alle loro modifiche di tempo in tempo adottate.

L'impostazione utilizzata nella definizione del presente contratto persegue l'obiettivo di attribuire il trattamento economico in modo sempre più correlato ai risultati gestionali conseguiti individualmente e al contributo assicurato alla performance complessiva dell'ente e ai comportamenti organizzativi posti in essere.

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)

L'istituto non trova applicazione per l'Area della Dirigenza. 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", ossia disciplina e riordina i vari istituti contrattuali, perseguendo lo scopo di adeguare la contrattazione dell'ente al nuovo sistema di relazioni sindacali introdotto dal D.Lgs. n. 150/2009.

L'ipotesi di CCDI in esame pertanto non comporta stanziamento di risorse correlate al raggiungimento di obiettivi specifici, sicché per la compilazione di questa sezione si rimanda alla relazione al contratto annuale sull'utilizzo delle risorse.

e) altre informazioni eventualmente ritenute utili per la migliore comprensione degli istituti regolati dal contratto

Nessuna.



III - RELAZIONE TECNICO – FINANZIARIA

La presente ipotesi di CCDI, rientrando nella tipologia dei “contratti normativi”, definisce i criteri generali per l’utilizzo delle risorse relative ai fondi per la contrattazione integrativa, in coerenza con quanto stabilito dai CCNL e dalla normativa in materia e pertanto non genera costi aggiuntivi rispetto al previgente contratto decentrato normativo.

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 al contratto in oggetto.

Spetterà al Collegio dei Revisori valutare comunque anche la coerenza delle parti ritenute non pertinenti.

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 di 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, allegata alla presente, l’ipotesi di Contratto collettivo decentrato integrativo normativo, del personale dirigente del Comune di Rimini, per il triennio 2013/2015.

Cordiali saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE

(dott.ssa Laura Chiodarelli)

