



**Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 23/12/1998  
così come confermato dagli artt. 3 e 4 del CCNL 22.2.2006, in merito all'utilizzo delle  
risorse decentrate dell'anno 2015**

**Relazione illustrativa**

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

<b>Data di sottoscrizione</b>		<b>Pre-intesa 30 novembre 2015 – Accordo Decentrato 23 dicembre 2015 Contratto Integrativo Decentrato, parte economica</b>
<b>Periodo temporale di vigenza</b>		<b>Anno 2015</b>
<b>Composizione della delegazione trattante</b>		Parte Pubblica Presidente: SEGRETARIO GENERALE Componenti: DIRETTORE DEL SETTORE GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DIR.COM, CIDA Firmatarie della preintesa: DIR.COM – DIREL, CIDA Firmatarie del contratto: DIR.COM – DIREL, CIDA, UIL-FPL
<b>Soggetti destinatari</b>		Personale dirigente
<b>Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)</b>		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015.
<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? <b>Sì in data 22 dicembre 2015</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nessun rilievo</li> </ul>
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 Ai sensi dell'art. 169, comma 3-bis del TUEL il piano il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del TUEL e il piano della performance di cui all'articolo 10 del d.lgs. 150/2009, sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione approvato in data 29 luglio 2015 con deliberazione n. 141 così come successivamente modificato. È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 10, comma 8, lettera a) del d.lgs. 33/2013? <b>Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 12 del 28 gennaio 2015 per il triennio 2015 - 2017.</b> È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui agli articoli 20 e 21 del d.lgs. 33/2013? <b>Sì per quanto di competenza agli enti Locali.</b> La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>L'OIV ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG): sono in corso gli incontri con l'OIV per la verifica della rendicontazione anno 201.</b>
<b>Eventuali osservazioni =====</b>		

**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

**Costituzione del fondo**

In attuazione dell'art.26 e 27 del CCNL del 23/12/1999, nonché dell'art. 1, comma 6, del CCNL del 12/02/2002, dell'art. 23 commi 1, 3, 4 del CCNL del 22/02/2006 e dell'art. 4, commi 1, 4, 5 del CCNL del 14/05/2007, dell'art. 16 del 5 CCNL 22/02/2010 e dell'art. 5 del CCNL 3/08/2010 – Area Dirigenza – si dà atto che l'Amministrazione ha proceduto alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2015, come da Allegato "A", tenendo conto:

- a) della mancata riproposizione dei vincoli contenuti nell'art. 9, comma 2-bis, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni in Legge 122/2010 (divieto di superamento delle risorse del 2010 e obbligo di decurtazione in presenza di diminuzioni del personale), così come modificato dall'art. 1, comma 456 della Legge 147/2013 (legge di stabilità 2014);
- b) dell'insussistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 26, comma 3 del CCNL 23/12/1999.

Allegato 1 Trattasi della tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

**Utilizzo del fondo**

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2015, escluse le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza (partita di giro), è di **€ 602.366,69**, pertanto l'anno in trattazione si differenzia per un **importo in diminuzione pari ad €5.830,12. L'importo finanzia la retribuzione di posizione e quella di risultato.**
- Conseguentemente le parti concordano la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2015 tenuto conto di quanto previsto dall'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 secondo cui al finanziamento della retribuzione di risultato è destinata una quota delle risorse complessive di cui all'art. 26 del CCNL 23/12/1999 non inferiore al 15%, come segue:
  - ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 451.775,02 (75% del fondo complessivo)
  - ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 150.591,67 (25% circa del fondo complessivo)

Le parti, convengono, inoltre, che:

- L'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale (a cura del Nucleo di Valutazione nominato dal Sindaco).
- La retribuzione di posizione spettante ad ogni dirigente è definita, in relazione all'incarico attribuito ed alle variabili connesse alla posizione dirigenziale stessa, nei limiti dei valori annui lordi previsti dall'art. 27 del CCNL 23.12.1999 così come integrato dall'art. 23 del CCNL 22.2.2006, dall'art. 4 del CCNL 14.5.2007, dall'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, tenuto conto che al punteggio più elevato corrisponderà l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.102,87 mentre l'indennità minima non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.
- Il fondo di risultato, sarà distribuito sulla competenza 2015 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance organizzativa e di performance individuale ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo **i criteri applicativi redatti nell'apposita scheda allegata.**
- Il fondo di risultato sarà correlato tra i compensi professionali percepiti da quei dirigenti interessati a tali somme, derivanti da leggi speciali, e l'indennità di risultato spettante.

Le parti si danno reciprocamente atto che:

- a. la presente pre-intesa dovrà essere trasmessa, con le modalità di cui all'art.4 del CCNL 22.2.2006, al Collegio dei Revisori dei conti, corredato da apposita relazione finanziaria, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica, da parte della Giunta comunale, alla sua sottoscrizione definitiva;

b. viene fissato per il 18 dicembre 2015 il giorno per la sottoscrizione definitiva.

### C) effetti abrogativi impliciti

Il CDI ha validità per l'anno 201 e conserverà efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI.

### D) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Le previsioni sono coerenti con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità in quanto verso il personale dirigente si applica il Regolamento del Sistema di Performance Management (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 239 del 28 dicembre 2010 e successivamente modificato con deliberazione n. 174 del 23 ottobre 2014) nonché il Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance del Comune di Cremona (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 23 giugno 2012 anch'esso modificato con deliberazione di Giunta Comunale n. 174 del 23 ottobre 2014).

La meritocrazia e la premialità è inoltre correlata ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione unificato organicamente al Piano della Performance dell'Ente, strumenti di programmazione e consuntivazione adottati a' sensi dell'art. 169 del D.Lgs 267/2000 così come integrato dall'art. 3, comma 1, lettera g-bis), del D.L. 10.10.2012 N. 174 convertito in legge 7.11.2012 N. 213.

### E) illustrazione e specifica attestazione della coerenza con il principio di selettività delle progressioni economiche;

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato in quanto l'istituto di cui sopra non è previsto dal Contratto Nazionale dell'area della dirigenza.

### F) illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Così come stabilito dall'art. 169 del D.Lgs 267/2000, il Comune di Cremona ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione integrandolo con il Piano della Performance quale elemento centrale delle fasi di definizione, misurazione e valutazione delle performance.

Atteso, pertanto, che il sistema di gestione della Performance ha per oggetto la misurazione e la valutazione della performance intesa quale contributo che una entità (individuo, gruppo di individui, ambito organizzativo o ente) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento della mission, delle finalità e degli obiettivi individuali per la soddisfazione dei bisogni degli utenti e degli altri stakeholder, dalla sottoscrizione del CDI 2015, **si attende il raggiungimento dei risultati** nel rispetto dei criteri stabiliti nella scheda di valutazione allegata al CDI, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2015, a cui si fa rimando.

La valutazione dei dirigenti articolata in 3 macro ambiti fondamentali illustrati nella suddetta scheda, e l'erogazione del conseguente premio di risultato, sono subordinate al seguente vincolo di risultato di Ente:

*Viene definito un obiettivo altamente strategico per il Comune di Cremona il cui eventuale mancato raggiungimento (trattasi di obiettivo on/off ovvero da considerare raggiunto o non raggiunto) sarà pregiudiziale per l'attribuzione di qualsiasi premialità .*

***Tale obiettivo "Rispetto del patto di stabilità e pareggio del risultato di amministrazione di competenza", produrrà i suoi effetti negativi sulla distribuzione dell'indennità di risultato , salvo che il mancato raggiungimento dell'obiettivo non sia discendente da scelte e/o indirizzi rappresentati in maniera formale dall'Amministrazione Comunale.***

*Laddove venisse riscontrata la mancata attuazione degli obblighi su anticorruzione e trasparenza, consegnerà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda ( Performance Organizzativa, Performance Individuale, Comportamento Manageriale ) fino ad un massimo di 10 punti.*

***Raggiunto l'obiettivo altamente strategico " Rispetto del Patto di stabilità e pareggio del risultato di amministrazione di competenza ", la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti: Performance Organizzativa, Performance Individuale e Comportamenti Organizzativi.***

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti.

Il CDI ha riservato una quota percentuale pari al 25% dell'intero fondo, alla retribuzione di risultato rispettando abbondantemente il vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato previsto dal CCNL in vigore.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nulla da rilevare.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA  
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO  
*Maurilio Segalini*  
*f.to Segalini*