

Contratto collettivo decentrato integrativo ai sensi degli artt. 4 e 5 del CCNL 1/4/1999, in merito all'utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017. Relazione illustrativa

1.1 - 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 ed autodichiarazione relative agli adempimenti della legge

Data di sottoscrizione		Preintesa 27 novembre 2017 – CDI 12 dicembre 2017 Contratto Integrativo decentrato in merito ai criteri di utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2017 –
Periodo temporale di vigenza		Anno 2017
Composizione della delegazione trattante		Presidente: SEGRETARIO GENERALE Componenti: <ul style="list-style-type: none"> • DIRIGENTE SETTORE GESIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO • DIRIGENTE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Silpol), DICCAP-SULPM Firmatarie della pre-intesa e del CDI: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali (Siapol), DICCAP-SULPM e Rappresentanza Sindacale Unitaria
Soggetti destinatari		Personale non dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017. b) criteri, e procedure per la individuazione e la corresponsione dei compensi relativi alle finalità previste nell'art. 17 del CCNL 31.3.1999 – Sistema di valutazione. c) criteri generali per l'accordo risorse decentrate anno 2017. d) Criteri generali per l'attribuzione delle progressioni orizzontali.
Rispetto dell'itero Adempimento procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì: parere Revisori dei Conti: espresso in data 30 novembre 2017 acquisito al PG n. 80787.
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli no
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 marzo 2017 con deliberazione n. 64/22679 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 Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 14/6489 del 25 gennaio 2017 per il triennio 2017 - 2019
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? Sì per quanto di competenza agli Enti Locali.
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? L'OIV ha validato la relazione / verificato la rendicontazione dello strumento di programmazione operativa (PDP-PDO-PEG).
Eventuali osservazioni =====		

**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

OGGETTO DEL CONTRATTO: trattasi della contrattazione di parte economica circa l'utilizzo del fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2017 e della definizione dei criteri generali per la corresponsione dei compensi, come stabilito dall'art. 17 del CCNL 1.4.1999. Si riporta, inoltre, l'accordo sottoscritto in data 4 ottobre 2017 in ordine ai criteri per l'attribuzione delle progressioni economiche orizzontali per il biennio 2017 – 2018.

DURATA E AMBITO DI APPLICAZIONE: stabilisce la durata del contratto (anno 2017) e definisce le materie che le legge ed i vari CCNL determinano in ordine alla destinazione degli istituti economici concernenti il fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività. Le parti prendono atto, inoltre, della quantificazione nonché della ripartizione delle risorse del fondo così come costituito, a' sensi dell'art. 31, comma 2, del CCNL 22.1.2004, con determinazione dirigenziale n. 1952 del 15 novembre 2016.

CRITERI GENERALI DI RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE:

le parti, tenuto conto delle quote di finanziamento delle "risorse stabili", stabiliscono:

- i criteri per la ripartizione degli istituti di produttività individuale e collettiva;
- i criteri generali per la ripartizione delle risorse finanziate da specifiche disposizioni di legge;
- i criteri già stabiliti nell'accordo del 4 ottobre 2017 circa l'applicazione dell'istituto delle progressioni orizzontali per gli anni 2017 e 2018.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Dedotte le quote destinate a finanziare gli "istituti stabili", per le restanti risorse disponibili sono stati definiti tra le parti i seguenti criteri distributivi qui di seguito illustrati in ogni fattispecie:

INDENNITA': PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

- *descrizione:* trattasi della ripartizione dei compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo. *L'importo massimo previsto nel fondo € 366.441*
- *Riferimento alla norma del CCNL:* Art 17, comma 2 lett. A CCNL 1.4.1999 - *Riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* PREINTESA del 27 novembre 2017
- *criteri di attribuzione:* Tramite scheda di attribuzione di obiettivo individuali e/o di gruppo
SESSIONE A:
1° AMBITO (A1): CONTRIBUTO INDIVIDUALE al lavoro della struttura di appartenenza. Consiste nel valutare il lavoro svolto dal dipendente in termini di mantenimento e/o sviluppo delle competenze assegnate e, in particolar modo, di produzione dei servizi rivolti alla cittadinanza;
2° AMBITO (A2): CONTRIBUTO DEL GRUPPO. Consiste nel valutare l'apporto fornito da un gruppo di lavoro al raggiungimento di importanti obiettivi condivisi, spesso strategici e innovativi per l'Amministrazione;
SESSIONE B: valutazione delle caratteristiche individuali – interpretazione del ruolo ovvero capacità del dipendente di interpretare il profilo professionale ricoperto e le funzioni affidate, correlate alle attribuzioni funzionali previste dal ccnl.
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività:* Valutazione dei dipendenti che sono direttamente coinvolti nella realizzazione del Piano Esecutivo di Gestione integrato dal Piano delle Performance 2017, in quanto soggetti attivi nel raggiungimento degli obiettivi di performance, pertanto sono valutati, ai fini della distribuzione della produttività collettiva, attraverso la compilazione di apposita scheda redatta e condivisa tra le parti, in occasione degli incontri dell'Osservatorio sul sistema valutativo del personale costituito con decreto del Segretario Generale in data 7 ottobre 2015 (PG 57238).



PROGRESSIONI ORIZZONTALI ANNO 2017

- Lo schema di CCDI per l'anno 2017 prevede nuove progressioni economiche. Le parti hanno stabilito i criteri di attribuzione con specifico accordo sottoscritto in data 4 ottobre 2017.
- *Importo massimo previsto nel fondo € 40.077,54*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, c2 lett.b) CCNL 1.4.1999.-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: : PREINTESA del 27 novembre 2017*
- *criteri di attribuzione: Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere: riconoscere il merito ai dipendenti dell'Ente.*

INDENNITA': SALARIO ACCESSORIO

- *descrizione: Compensi che non hanno caratteristiche di fissità ma vengono erogati a fronte dell'espletamento di servizi che comportano l'istituto della turnazione, della reperibilità, della maggiorazione oraria per servizi festivi e/o notturni, del "disagio", del maneggio valori ecc.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 292.000,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, c2 lett.d) CCNL 1.4.1999 e artt 36 e 37 CCNL 14.9.2000: Turno, rischio, reperibilità, maneggio valori.-*
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale: : PREINTESA del 27 novembre 2017*
- *criteri di attribuzione: Le risorse destinate a tale finalità sono erogate mensilmente, secondo le misure contrattuali vigenti, a quei dipendenti adibiti a tale tipologia lavorativa.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: favorire l'erogazione dei servizi in relazione alla fattispecie organizzativa.*

Indennità o compenso per "Specifiche Responsabilità"

- *descrizione: Si tratta di un compenso accessorio rivolto agli Ufficiali di Stato Civile e d'Anagrafe nonché agli Archivisti Informatici così come specificatamente individuati dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alla categoria D, C e B. Ricompensa la particolare posizione di lavoro ricoperta.*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 44.400,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, lett.f) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006-*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: PREINTESA del 27 novembre 2017*
- *criteri di attribuzione: relazione del dirigente che evidenzia la particolare posizione di lavoro del dipendente segnalato sulla base di una specifica scheda redatta nel rispetto dei criteri e della metodologia di cui sopra.*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità non remunerate con altri istituti contrattuali.*

Indennità o compenso per "Specifiche Responsabilità"

- *descrizione: Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare esclusivamente il personale inquadrato nelle qualifiche specificatamente individuate dal Contratto Nazionale di lavoro per il personale del comparto, appartenente alla categoria D, C e B, attribuite dall'Ente con atto formale e segnalate dai dirigenti in relazione all'effettiva attività svolta. L'indennità è stabilita contrattualmente in € 300,00*
- *Importo massimo previsto nel fondo € 1.500,00*
- *Riferimento alla norma del CCNL: Art. 17, comma 2, lett.i) CCNL 1.4.99 – sost. Art. 7 ccnl 9.5.2006-*
- *riferimento all'articolo del CDI aziendale: PREINTESA del 27 novembre 2017*
- *criteri di attribuzione: atto formale di attribuzione del ruolo (Ufficiali di Stato Civile e Anagrafe, archivisti informatici ecc..).*
- *obiettivo che si vuole raggiungere con l'attribuzione dell'indennità/compenso in relazione anche all'interesse specifico per la collettività: esercizio di compiti che comporta specifiche responsabilità non remunerate con altri istituti contrattuali.*

**PROGETTI INCENTIVANTI**

Progetti "Speciali"			
<i>Descrizione e finalità dei progetti e interesse specifico per la collettività: La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999 e l'art. 23, comma 3, del D.Lgs 75/2017, ha ritenuto di approvare l'incremento del fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività in relazione a specifiche progettualità riorganizzative, realizzabili dai dipendenti in servizio presso la strutture dell'Ente, che alcuni Dirigenti hanno rappresentato, attraverso puntuali relazioni, al fine di attivare processi di accrescimento dei servizi esistenti. La valutazione dei dipendenti coinvolti avverrà attraverso specifiche schede che rilevano gli output di risultato.</i>			
Per l'anno 2017 sono state approvate le seguenti progettualità:			
DESCRIZIONE PROGETTO	SETTORE/SERVIZIO PROPONENTE	n. dip. coinvolti	ammontare del progetto Euro
AREA SEGRETERIA GENERALE			
Progettazione Sportello Polifunzionale	tutto l'Ente	11+89	24.400,00
TOTALE PROGETTI		100	€24.400,00
SETTORE CENTRALE UNICA ACQUISTI - AVV - PAT			
Attivazione procedure complesse di servizi e forniture	Settore Centrale Unica Acquisti	3	1.500,00
Trascrizione, registrazione e vulturazione dell' atto d'acquisto di tratti stradali	Servizio Patrimonio e Ufficio Contratti	2	1.000,00
Migliorare la qualità del Servizio ERP dopo la ripresa in gestione diretta dall'ALER	Servizio Patrimonio e ufficio Alloggi, Settore Politiche Sociali, Settore LLP: Servizio Manutenzione e Progettazione	17	7.150,00
TOTALE PROGETTI		22	€9.650,00
SETTORE GESTIONE PERSONALE			
Elaborazione buste paga a Enti Convenzionati	Ufficio Stipendi	4	3.000,00
TOTALE PROGETTI		4	€3.000,00
SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO			
Contrasto all' evasione e all' elusione fiscale	Serv. Entrate, Serv. Polizia Locale, Sportello Unico Edilizia, Servizio ICT a Agenda Digitale, Serv.Suolo Sottosuolo Cantieri Illuminazione	21	7.500,00
Migliorare i processi di gestione delle Entrate e delle Spese dell'Ente	Settore Economico finanziario	10	3.000,00
TOTALE PROGETTI		31	€10.500,00
UNITA' DI STAFF ECONOMATO			
TOTALE PROGETTI		0	€0,00



Cremona

COMUNE DI CREMONA
Settore Gestione
Giuridico-Amministrativa
ed Economica dei Rapporti di Lavoro

SETTORE POLITICHE EDUCATIVE			
personale insegnante, personale di cucina	Sett. Pol.Educ, Piano Locale Giovani, Istruzion, Sport	20	18.000,00
XXi EDIZIONE Salone dello Studente e Progetto Buona Scuola e alternanza scuola lavoro: formazione ai docenti	Informagiovani	4	4.000,00
TOTALE PROGETTI		24	€22.000,00
SETTORE CULTURA MUSEI E CITY BRANDING			
Miglioramento del coordinamento gestionale e della comunicazione del calendario di manifestazioni	settore	18	5.350,00
TOTALE PROGETTI		18	€5.350,00
UNITA' DI STAFF URBANISTICA			
CITY OPEN - sportello telematico polifunzionale (biennale con consuntivazione annuale)	Urbanistica e Area Omogenea, Segreterai Generale, Comunicazione, ICT Agenda Digitale	3	1.600,00
TOTALE PROGETTI		3	€1.600,00
SETTORE LAVORI PUBBLICI E MOBILITA' URBANA			
TOTALE PROGETTI		0	€0,00
SETTORE PROGETTAZ E RIGENERAZ URBANA			
Sistemazione e miglioramento delle procedure di rilevamento di installazione insegne (biennale con consuntivazione annuale)	Rigenerazione Urbana, Polizia Locale Occupazioni suolo pubblico	6	2.500,00
TOTALE PROGETTI		6	€2.500,00
POLIZIA LOCALE			
Cremona più Sicura: Incremento dei Servizi per la tutela della sicurezza urbana e della sicurezza stradale	Settore Polizia Locale	40	60.000,00
TOTALE PROGETTI		40	€60.000,00
SETTORE AREA VASTA			
Miglioramento sistema raccolta rifiuti "porta a porta"	Servizio Ecologia	4	3.000,00
TOTALE PROGETTI		4	€3.000,00
TOTALE PROGETTI		252	€142.000,00

- *Importo* € 142.000,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.1999
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* PREINTESA del 27 novembre 2017
- *criterio di remunerazione:* attraverso schede con descrizione dei progetti obiettivo e valutazione finale dei risultati conseguiti.

**ALTRE DESTINAZIONI****SPONSORIZZAZIONI- CONVENZIONI- CONTRIBUTI DELL'UTENZA_”**

- *descrizione e finalità del progetto e interesse specifico per la collettività:* trattasi di servizi aggiuntivi , finanziati da terzi: trattasi di compensi derivanti da contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni verso terzi paganti. Nella fattispecie trattasi di matrimoni celebrati in giorni festivi.
- *Importo* € 5.000,00
- *Riferimento alla norma del CCNL:* art. 15 comma 1 lett. d modificato dall'art. 4 comma 4 ccnl 5.10.2001
- *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* PREINTESA del 27 novembre 2017
- *criteri di remunerazione:* trattasi di compenso non soggetto a criteri valutativi e meritocratici. La liquidazione avviene in base al n. di prestazioni effettuate al di fuori del normale orario di lavoro.

INCENTIVI PER LE FUNZIONI TECNICHE

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- Sono compresi in questa fattispecie:
- i compensi rientranti nei “Fondi per la progettazione e l'innovazione”, secondo la disciplina di cui all'art. 113 del D.Lgs 50/2016.
 - per € 32.500,00
 - art. 113, D.Lgs 50/2016 e regolamento dell'Ente
- Si ritiene di prevedere, in via prudenziale, l'accantonamento delle risorse di cui all'art. 113 comma 2 del D.Lgs 50 del 18 aprile 2016 per un importo di € 32.500,00. L'erogazione è comunque subordinata all'adozione dello specifico regolamento che disciplinerà criteri e modalità. Trattasi di accantonamento che si ritiene possibile al fine di legittimare l'eventuale erogazione, se dovuta e previa adozione dello specifico Regolamento, per lo svolgimento delle funzioni tecniche come disciplinato dalla norma suddetta.

INCENTIVI PER L' AVVOCATURA COMUNALE

- *descrizione e criteri di remunerazione:* trattasi di incentivi previsti da leggi e norme contrattuali specifiche e i cui criteri di riparto sono regolati dalle stesse o da regolamenti comunali
- La Giunta Comunale, ha ritenuto di approvare i finanziamenti previsti in questa fattispecie ovvero:
- I compensi per gli enti provvisti di “avvocatura” – art. 27 CCNL 14.9. 2000
- Il compenso è stabilito attraverso puntuali relazioni redatte sulla base dei criteri previsti negli appositi Regolamenti dell'Ente.
- *Importo* € 23.638,68 per l'Avvocatura comunale
 - CCNL 14.9.200 art. 27.

Sulla base dei criteri di cui sopra, le risorse vengono utilizzate nel seguente modo:



DESCRIZIONE	2017
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI RISORSE FISSE	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI storiche (art. 17 C.2 L. B CCNL 1998 - 2001)	575.423
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 C.4 CCNL 22.1.2004)	308.500
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	345.000
INDENNITA' DI TURNO	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	-
INDENNITA' EX 8.a Q.F.	7.000,00
INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE	37.000,00
MESSI NOTIFICATORI	1.500,00
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	1.274.423

UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE	RISORSE VARIABILI
PROGRESSIONI ORIZZONTALI anno 2017 (art. 17 C.2 L. B CCNL 1998 - 2001)	40.078
PRODUTTIVITA'	366.441
SALARIO ACCESSORIO (INDENNITA')	292.000
....INDENNITA' DI RISCHIO	-
INDENNITA' DI DISAGIO	-
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' DI REPERIBILITA'	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.F sost art. 7 ccnl 9.5.2006)	44.400
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.I - Ufficiali di stato civile - 3 dipendenti per € 300,00)	1.500
PROGETTI SPECIALI	142.000
ISTAT	-
ICI	-
FUNZIONI TECNICHE	32.500
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	23.639
MATRIMONI (sponsorizzazioni)	3.150
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	945.708
TOTALE	2.220.130



C) effetti abrogativi impliciti

Il nuovo contratto decentrato integrativo determina l'abrogazione implicita delle norme attinenti, del CCDI precedente.

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

Le risorse decentrate sono erogate sulla base di criteri legati alla qualità della prestazione resa, al raggiungimento degli obiettivi e all'assunzione di specifiche responsabilità, come definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, in vigore presso il Comune di Cremona, in coerenza con le disposizioni in materia di meritocrazia e premialità previste dal Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017 n. 74 nonché sulla base della metodologia già adottata per l'anno 2016.

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

Lo schema di CCDI per l'anno 2017 prevede nuove progressioni economiche. Le parti hanno stabilito i criteri di attribuzione con specifico accordo sottoscritto in data 4 ottobre 2017. Di seguito il contenuto sintetico dell'accordo:

Si procederà all'applicazione dell'istituto con 2 diverse decorrenze: la prima selezione dal **1° luglio 2017** ed a valere sul fondo per le politiche di sviluppo del personale e per la produttività dell'anno 2017, la seconda selezione dal **1° gennaio 2018** ed a valere sul fondo anno 2018. Ciò premesso, sulla scorta delle previsioni finanziarie e della disponibilità dei fondi e dei limiti di spesa del personale, si ipotizza di:

- 1) attribuire le seguenti progressioni numericamente così suddivise nelle categorie contrattuali:

ANNO 2017: 95 passaggi

Categoria D	Categoria C	Categoria B
25	35	35

ANNO 2018: 130 passaggi la cui ripartizione sarà definita entro il 30/11/2017

Categoria D	Categoria C	Categoria B
40	50	40

- 2) Possono partecipare alle selezioni tutti i dipendenti comunali a tempo indeterminato, anche quelli assunti tramite mobilità o quelli in posizione di comando presso altro ente, appartenenti a qualsiasi profilo o categoria, in servizio alla data di applicazione dell'istituto (1° luglio 2017 – 1° gennaio 2018) e che abbiano un'anzianità di almeno due anni nella posizione economica di appartenenza alla data di applicazione dell'istituto (al netto degli eventuali periodi non computabili, esempio aspettativa non retribuita). Per coloro che godono dell'anzianità di servizio maturata presso altra amministrazione, l'ammissione alla selezione è subordinata alla partecipazione ad almeno due processi valutativi **presso il Comune di Cremona**.
- 3) Sono esclusi dalla progressione economico-orizzontale i dipendenti che alla data di sottoscrizione dell'accordo:
 - A. abbiano ricevuto una sanzione disciplinare pari o superiore alla sospensione dal servizio negli ultimi due anni (dal 1.7.2015 al 30.6.2017 per decorrenza passaggio 1.7.2017, dal 1.1.2016 al 31.12.2017 per decorrenza passaggio 1.1.2018);
 - B. i dipendenti in servizio con incarico dirigenziale ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 con conseguente collocamento in aspettativa senza assegni nella categoria di appartenenza.
- 4) Le graduatorie per categoria saranno stilate sulla base:



- Del punteggio ottenuto in base al periodo di permanenza nell'inquadramento economico in godimento.
- Del punteggio della media delle valutazioni ottenute nell'ultimo triennio antecedente il passaggio (ad eccezione per i dipendenti provenienti da altre amministrazioni – vedi punto 2).
- Dal punteggio ottenuto tramite la scheda di valutazione dirigenziale appositamente redatta ed allegata al presente accordo.

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 2017, si attende la piena realizzazione degli obiettivi medesimi. E' pertanto previsto lo stanziamento di somme dedicate alla realizzazione delle azioni delegate riferite agli obiettivi di Settore (PEG - Piano della Performance) e anche alla realizzazione di altri obiettivi eventualmente in aggiunta. Specifica valutazione sarà espressa anche in ordine alle caratteristiche del comportamento ai fini di un continuo miglioramento anche in termini individuali e professionali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

Parte non pertinente allo specifico accordo illustrato.

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
GESTIONE GIURIDICO-AMMINISTRATIVA
ED ECONOMICA DEI RAPPORTI DI LAVORO
(*Maurilio Segalini*)

FIRMATO DIGITALMENTE
AI SENSI DEL TESTO UNICO DPR 445/2000
E DEL D.Lgs 82/2005