



Cremona

COMUNE DI CREMONA

Settore Personale e Sviluppo Organizzativo

Ufficio organizzazione

**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 2017**

Relazione illustrativa

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

Data di sottoscrizione	Pre-intesa 1° dicembre 2017 – CDI 21/12/2017 Contratto Integrativo Decentrato, parte economica
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: SEGRETARIO GENERALE – Dott.ssa Di Girolamo 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
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2017.
Rispetto dell'iter adempimenti 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 in data 13 dicembre 2017 pg 84014
	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli: L'organo di Controllo è rilevato quanto segue: <i>"esclusione della previsione della quota aggiuntiva del premio di risultato (premio individuale da 1.000 a 10.000 euro) attribuibile ... "anche in occasione della valutazione finale in relazione a risultati particolarmente rilevanti" e dunque con specifico riferimento ad obiettivi non approvati preventivamente. Il collegio evidenzia, in proposito, come nell'Ente siano in servizio per l'anno 2017 dodici dirigenti, di cui tre a tempo determinato, ed il Comune sia più che adeguatamente strutturato nel numero dei dipendenti non dirigenti."</i>
	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 =====		

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: le parti prendono atto dell'ammontare complessivo del fondo, così come costituito 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.

Allegato 1 Trattasi della tabella analitica della costituzione del fondo.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Utilizzo del fondo: il fondo sarà utilizzato, in conformità ai contenuti dell'art. 28 comma 1 del CCNL 23.12.1999, nel seguente modo

- ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 452.000,00 (75% del fondo complessivo)
- ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 150.366,69 (25% circa del fondo complessivo)

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 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 deliberato in coerenza con il bilancio di previsione e il Documento Unico di Programmazione; 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 e modificato.

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 2017, si attende il raggiungimento dei risultati nel rispetto dei criteri stabiliti nello schema di valutazione, corredato dall'apposita scheda, allegato al CDI, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2017, a cui si fa rimando.

La valutazione dei dirigenti articolata in 3 macro ambiti fondamentali illustrati nel suddetto schema, 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 saldo di competenza potenziata 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, conseguirà la riduzione del punteggio complessivo totale conseguito nelle tre componenti della scheda fino ad un massimo di 10 punti.

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico, la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti: Performance Organizzativa (max 35 punti), Performance Individuale (max 50 punti) e Comportamento manageriale (max 15 punti)

La soglia minima di accesso al sistema premiale è costituita dal raggiungimento di un punteggio complessivo minimo pari a 60 punti su un tetto massimo di 100.

Quote aggiuntive in caso di risorse residue

Nell'ambito delle risorse residuali disponibili sul fondo di risultato dell'area della dirigenza – al netto quindi delle somme previste in via preventiva per il riconoscimento del premio di risultato - e nella misura massima del 50% rispetto alla disponibilità prevista, è possibile prevedere l'erogazione di quote aggiuntive di premio.

L'assegnazione delle quote, riferite ad obiettivi di particolare rilevanza intervenuti in corso di programmazione e non preventivabili, viene valutata secondo criteri che tengono conto di almeno uno dei seguenti elementi:

A. Particolare rilevanza per il valore pubblico generato;

B. Innovatività intesa come innovazione di prodotto e/o di processo (obiettivo sfidante e misurabile)

C. Rilevanza intesa come criticità del pieno raggiungimento dell'obiettivo in relazione alle politiche dell'Amministrazione.

L'accesso a tale premialità presuppone sempre comunque il raggiungimento nella scheda di valutazione di un punteggio minimo di 60 punti e aver conseguito almeno il 50% del punteggio sugli obiettivi individuali.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili

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.

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

