



Cremona

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

**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 2019**

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 11 novembre 2019 – CDI 9 dicembre 2019 Contratto Integrativo Decentrato, parte economica
Periodo temporale di vigenza		Anno 2019
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: DIREL Firmatarie del contratto: DIREL
Soggetti destinatari		Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)		Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2019.
adempimenti e procedurali e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione e	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 19 novembre 2019, Protocollo Generale 87513
		Nessun Rilievo
	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 25 febbraio 2019 con deliberazione n. 25/22131 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. 22/16940 del 30 gennaio 2019 per il triennio 2019 - 2021.
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale di tutte le informazioni di competenza degli 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) anno 2018 in data 12 aprile 2019.	
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

- L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019, è di **€ 600.644,13**, di cui € 6.057,00 riservati ai dirigenti coinvolti nell'attività di contrasto all'evasione con particolare riferimento all'Imposta comunale propria IMU e alla TARI di cui all'art. 1, comma 1091, della Legge 145/2018. Pertanto l'anno in trattazione, constatato che non supera l'ammontare complessivo del fondo anno 2016 come disposto dall'art. 23, comma 2, del D.Lgs 75/2017, disporrà di una somma di **€ 594.587,13**. **Tale importo finanzia le retribuzioni di posizione e quelle di risultato relativamente all'anno 2019.**
- Le parti concordano che dell'importo suddetto, in considerazione dell'attuale "pesatura", e dell'attribuzione degli incarichi dirigenziali conferiti, la somma del fondo da utilizzare per corrispondere la retribuzione di posizione di ogni dirigente ammonta ad € 416.211 pari a circa il 70% dell'intero fondo.
- Le parti, convengono, inoltre, che: l'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale che il Nucleo di Valutazione, nominato dal Sindaco, ha stabilito sulla base dell'assetto organizzativo in vigore come da deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 21 giugno 2017 ed adeguato con successive deliberazioni n. 14 del 24 gennaio 2018 e n. 204 del 19 settembre 2018.
- 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 corrisponde l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.000,00 mentre l'indennità minima non è mai inferiore al minimo contrattuale stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.
- Qualora la quota costituente il fondo di posizione non venisse interamente corrisposta, si stabilisce che l'importo residuo confluisca, incrementandola, nella retribuzione di risultato dell'anno 2019.
- Il fondo di risultato sarà distribuito sulla competenza 2019 tenuto conto della rilevanza dei punteggi di performance ottenuti unitamente al valore della valutazione in ordine al comportamento manageriale secondo i **criteri applicativi redatti nell'apposita scheda allegata "B"**.
- In analogia a quanto disposto dall'art. 29, 2° comma, del CCNL 23.12.1999, relativamente alla correlazione tra retribuzione di risultato e compensi professionali percepiti dai dirigenti interessati, le parti stabiliscono che ai dirigenti che percepiranno le quote di risorse destinate alla corresponsione degli incentivi per l'accertamento dell'imposta IMU e TARI, saranno soggetti alla corresponsione della retribuzione di risultato 2019 decurtata di un importo pari al 5% della medesima retribuzione di risultato.
- In ordine al tema inerente i risparmi derivanti dal bilanciamento come sopra descritto, le delegazioni trattanti, preso atto della proposta del CUG di istituzione di un capitolo di bilancio nel quale far confluire le risorse derivanti dal "bilanciamento" da dedicare - previo accordo tra le parti - al welfare integrativo, si impegnano ad esaminare ed eventualmente sottoscrivere un accordo che tenga conto della proposta CUG per l'anno 2020 così come già stabilito anche nell'accordo decentrato integrativo per il personale non dirigenziale.

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

La destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2019 è conforme ai contenuti dell'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%. Si riassume qui di seguito il finanziamento delle due voci retributive accessorie ovvero:

- ✓ FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 416.211 (70% del fondo complessivo)
- ✓ FONDO DI RISULTATO per un importo di € 178.376,13 (30% del fondo complessivo)

C) effetti abrogativi impliciti

Stante la natura ed i contenuti del contratto decentrato con validità annuale, non vi sono effetti abrogativi impliciti.

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.

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. Ciò premesso, dalla sottoscrizione del CDI 2019, 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 2019, 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, identificato con il "Rispetto dei vincoli di finanza pubblica", 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.

Raggiunto l'obiettivo altamente strategico, la valutazione dei Dirigenti viene effettuata con riferimento a tre componenti: Performance Organizzativa di Ente (max 25 punti), Performance Organizzativa di Settore (max 60 punti) e Comportamento manageriale (max 15 punti)

Penalità: 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.

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 strategicità 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 30% 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
FIRMATO DIGITALMENTE
AI SENSI DEL TESTO UNICO DPR 445/2000
E DEL D.Lgs 82/2005