

**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 2015. 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 1 dicembre 2015 – Accordo 23 dicembre 2015 Contratto Integrativo decentrato in merito ai criteri di utilizzo delle risorse decentrate dell'anno 2015	
Periodo temporale di vigenza	Anno 2015	
Composizione della delegazione trattante	Presidente: SEGRETARIO GENERALE Componenti: <ul style="list-style-type: none">• DIRIGENTE SETTORE GESTIONE 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 (Silpol), DICCAP-SULPM e Rappresentanza Sindacale Unitaria	
Soggetti destinatari	Personale non dirigente	
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	a) Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2015. 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 2015.	
Rispetto dell'itero Adempimento procedurali 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? - parere nucleo di valutazione in data 24 novembre 2015 p.g. 67865 (incremento risorse; - parere Revisori dei Conti: 22 dicembre 2015
		Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli 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 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 Il programma è stato approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n. 12 del 28 gennaio 2015 per il triennio 2015 - 2017
		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): sono in corso gli incontri con l'OIV per la verifica della rendicontazione anno 2015.
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

Il presente contratto integrativo, regola esclusivamente la destinazione del fondo per la contrattazione decentrata anno 2015, costituito ai sensi dei CCNNL di comparto, descritta nel modulo 1 della presente Relazione Illustrativa.

Il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane è costituito ai sensi dell'art. 31 del CCNL 22.1.2004 e s.m.i..

QUANTIFICAZIONE DEL COMPLESSO DELLE RISORSE FINANZIARIE

Confermata la tradizionale suddivisione delle risorse in “stabili e variabili” – a seconda che siano, o meno, caratterizzate da fissità e certezza, dal computo delle diverse voci costitutive ed in relazione alle disposizioni di cui all' Art. 9, comma 2-bis, DL 78/2010 così come modificato dall'art. 1 comma 456 della Legge 147/2013 – Legge di stabilità 2014, le parti prendono atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili, di € 2.233.086,68.

CRITERI PER LA RIPARTIZIONE E DESTINAZIONE DELLE RISORSE FINANZIARIE

Per la definizione dei criteri generali per l'utilizzo delle risorse per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività, dedotte le quote destinate a finanziare gli “istituti stabili”, per le restanti risorse disponibili sono stati definiti tra le parti i seguenti criteri distributivi di seguito illustrati in ogni fattispecie:

INDENNITA': PRODUTTIVITA' COLLETTIVA

- *descrizione:* trattasi della ripartizione dei compensi correlati al merito e all'impegno di gruppo
 - *Importo massimo previsto nel fondo* € 372.188,63
 - *Riferimento alla norma del CCNL:* Art 17, comma 2 lett. A CCNL 1.4.1999 -
 - *riferimento all'articolo del CCDI aziendale:* PREINTESA DELL'1.12.2015
 - *criteri di attribuzione:* Tramite scheda di attribuzione di obiettivo individuali e/o di gruppo
- SESSIONE A:
- 1° AMBITO: 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: 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
- *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 2015, 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 dagli uffici di parte datoriale.

**INDENNITA': SALARIO ACCESSORIO**

- *descrizione:* Compensi che non hanno caratteristiche di fissità ma vengono erogate 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* € 300.000,00
- *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 DELL'1.12.2015
- *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:* L'individuazione dei dipendenti e dei compensi avviene sulla base di analitiche relazioni con le quali i dirigenti dell'Ente espongono all'attenzione del Segretario Generale e del Direttore del Personale, proposta debitamente motivata ed articolata in ordine alle motivazioni ed al compenso che, di norma, è individuato in un range compreso tra i 250 ed i 2.500 €. Ricompensa la particolare posizione di lavoro ricoperta.
- *Importo massimo previsto nel fondo* € 45.000.00
- *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 DELL'1.12.2015
- *criteri di attribuzione:* relazione del dirigente che evidenzia la particolare posizione di lavoro del dipendente segnalato.
- *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.

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* € 900,00
- *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 DELL'1.12.2015
- *criteri di attribuzione:* atto formale di attribuzione del ruolo (Ufficiali di Stato Civile).
- *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"			
<ul style="list-style-type: none"><i>Descrizione e finalità dei progetti e interesse specifico per la collettività:</i> La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 5, del CCNL 1.4.1999, 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 ritenuto di rappresentare, 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. <p>Per l'anno 2015 sono state approvate le seguenti progettualità:</p>			
DESCRIZIONE PROGETTO	SETTORE/SERVIZIO PROPONENTE	n. dip. coinvolti	ammontare del progetto €uro
Sperimentazione Funzioni integrate (emergenza abitativa)	CENTRALE UNICA ACQUISTI - PATRIMONIO / POLITICHE SOCIALI	19	8.350,00
Programmazione culturale - Cremona EXPO 2015	CULTURA . MUSEI E CITY BRANDING	26	17.300,00
Gestione "sostituzioni" al Servizio asili nido e scuole infanzia (educatori e cuochi)	POLITICHE EDUCATIVE	20	20.000,00
XX EDIZIONE Salone dello Studente	Informagiovani Politiche Educative	6	6.000,00
Team di progetto: Commercio - Rigeneraz Urb - Tempi e Orari	UNITA' DI STAFF URBANISTICA	3	5.500,00
Riorganizzazione e Ottimizzazione delle attività dell'Ufficio Occupazione suolo/cantieri	LAVORI PUBBLICI / MOBILITA' E AMBIENTE	11	10.000,00
Nuovo Polo della Cremazione	LAVORI PUBBLICI / CIVICO CIMITERO	10	6.100,00
Armonizzazione Sistema contabile	ECONOMICO FINANZIARIO	12	12.000,00
Controllo dell'evasione tributaria - accertamento	ECONOMICO FINANZIARIO/ENTRATE	22	25.000,00
Sicurezza urbana, controllo, intervento.	POLIZIA MUNICIPALE	52	60.000,00
POGETTO AFO - Archivio Fotografico Organizzato	SISTEMA INFORMATIVO TERRITORIALE	4	4.500,00
Sviluppo delle attività di reperimento risorse a beneficio dell'Ente e delle partnership territoriali	Ufficio Progetti e Risorse (Segreteria Generale)	5	5.000,00
TOTALE PROGETTI		190	€179.750,00
<ul style="list-style-type: none"><i>Importo € 179.750,00</i><i>Riferimento alla norma del CCNL:</i> Art. 17, comma 2, lett.a) CCNL 1.4.1999<i>riferimento all'articolo del CCDI aziendale:</i> PREINTESA DELL'1.12.2015<i>criterio di remunerazione:</i> 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 DELL'1.12.2015
- *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 PROGETTAZIONI LAVORI PUBBLICI E CONDONI EDILIZI _e AVVOCATURA COMUNALE

- *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
- La Giunta Comunale, visto l'art. 15, comma 1, lettera k, del CCNL 1.4.1999 ha ritenuto di approvare i finanziamenti previsti da specifiche disposizioni di legge che integrano il fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività. Sono compresi in questa fattispecie i compensi rientranti nei "Fondi per la progettazione e l'innovazione", secondo la disciplina di cui all'art. 13-bis della L. n. 114/2014, di conversione del D.L. n. 90/2014. Il compenso è stabilito attraverso puntuali relazioni redatte sulla base dei criteri previsti nell'apposito Regolamento dell'Ente.
- *Importo* € 76.434,54 per le progettazioni - € 23.638,68 per l'Avvocatura comunale
 - *Riferimento alla norma del CCNL:* _ ex. art. 92, c. 5 e 6, D.Lgs.n. 163/2006 per compensi progettazioni (fino al 18/08/2014); art. 13-bis D.L. n. 90/2014 per compensi fondo progettazione e innovazione (dal 19/08/2014) CCNL 1.4.1999 Art. 17, c 2, lett. G); CCNL 14.9.200 art. 27 – per Avvocatura



Cremona

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

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

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

DESCRIZIONE	2015
UTILIZZO FONDO PER SOMME CONSOLIDATE O DERIVANTI DA CONTRATTI PRECEDENTI RISORSE FISSE	
PROGRESSIONI ORIZZONTALI (art. 17 C.2 L. B CCNL 1998 - 2001)	586.135,78
INDENNITA' DI COMPARTO (art. 33 C.4 CCNL 22.1.2004)	320.000,00
POSIZIONI ORGANIZZATIVE (NEGLI ENTI CON LA DIRIGENZA)	281.000,00
INDENNITA' DI TURNO	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA'	-
INDENNITA' EX 8.a Q.F.	6.903,59
INDENNITA' PERSONALE INSEGNANTE dato 2014	32.635,46
MESSI NOTIFICATORI	500,00
TOTALE UTILIZZO CONSOLIDATO	1.227.174,83
UTILIZZO SOMME PER ISTITUTI CONTRATTATI ANNUALMENTE RISORSE VARIABILI	
PRODUTTIVITA'	372.188,63
SALARIO ACCESSORIO (INDENNITA')	300.000,00
....INDENNITA' DI RISCHIO	-
INDENNITA' DI DISAGIO	-
INDENNITA' MANEGGIO VALORI	-
INDENNITA' DI REPERIBILITA' - TURNO	-
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.F sost art. 7 ccnl 9.5.2006)	45.000,00
SPECIFICHE RESPONSABILITA' (art. 17 C.2 L.I - Ufficiali di stato civile - 3 dipendenti per € 300,00)	900,00
PROGETTI SPECIALI	179.750,00
ISTAT	-
ICI	-
PROGETTAZIONI INTERNE	76.434,54
COMPENSI PROFESSIONALI LEGALI IN RELAZIONE A SENTENZE FAVOREVOLI - (ART. 27, CCNL 14.9.2000)	23.638,68
MATRIMONI (sponsorizzazioni)	5.000,00
DIRITTO FISSO SEPARAZIONI E DIVORZI	3.000,00
TOTALE UTILIZZO CONTRATTATO ANNUALMENTE	1.005.911,85
TOTALE	2.233.086,68
TOTALE FONDO DA CARTELLA "COSTITUZIONE"	2.233.086,68

**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 vengono 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, i cui principi sono stati recepiti nel Regolamento di Performance management

In data 28 maggio 2015, in coerenza con i principi sopra enunciati, le delegazioni trattanti hanno raggiunto specifica intesa circa il sistema di valutazione per l'anno 2015 per il personale non dirigente che definisce la scheda di valutazione ed i criteri di misurazione degli obiettivi.

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

Lo schema di CCDI per l'anno 2015 non prevede nuove progressioni economiche.

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 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

f.to Segalini