Città di Seregno
provincia di Monza e Brianza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA ANNO 2014
(articolo 40, comma 3-sexies, Decreto Legislativo n. 165 del 2001)

RELAZIONE ILLUSTRATIVA

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

<table>
<tr><td colspan="2">Data di sottoscrizione</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Periodo temporale di vigenza</td><td>Anno 2014</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Composizione della delegazione trattante</td><td>Parte Pubblica: Segretario generale
Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione:
RSU
DIREL
CISL
CGIL</td></tr>
<tr><td>Organizzazioni sindacali firmatarie</td></tr>
<tr><td colspan="2">Soggetti destinatari</td><td>Personale dirigente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Materie trattate dal contratto integrativo</td><td>Utilizzo risorse per retribuzione di posizione e risultato anno 2014</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</td><td>Intervento dell'Organo di controllo interno</td><td>È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno?
Sì, in data 27.11.2015</td></tr>
<tr><td>Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</td><td>L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</td><td>Ai sensi dell'art.23bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, come adeguato ai principi dettati dal D.Lgs. n. 150/2009, il Piano della Performance è stato adottato con deliberazione di GC n. 152 del 3 agosto 2012.</td></tr>
<tr><td>È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009?

Sì. L'Amministrazione garantisce la massima trasparenza in ogni fase del ciclo di gestione della performance, attraverso la pubblicazione sul sito web istituzionale delle seguenti</td></tr>
</table>

		informazioni: - PEG e piano della performance - Relazione finale sulla performance - Composizione nucleo di valutazione - Curricula e redditi dirigenti - Curricula posizioni organizzative - Dati di assenze e presenza personale dipendente - Contrattazione integrativa decentrata
Eventuali osservazioni		

MODULO 2 - **Illustrazione dell'articolato del contratto**

a) Illustrazione di quanto disposto dal contratto integrativo

Il Contratto Integrativo di riferimento prevede:
la destinazione delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale appartenente all'area dirigenziale, ai sensi dell'art. 4, c. 1, del CCNL area dirigenza 22.2.2006

b) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo da parte della contrattazione integrativa delle risorse del Fondo unico di amministrazione

Le risorse per la contrattazione decentrata dell'anno 2014 vengono erogate sulla base dei seguenti criteri:

RETRIBUZIONE DI POSIZIONE – art. 10 ccdi 5.5.2009
RETRIBUZIONE DI RISULTATO – art. 10 ccdi 5.5.2009 sulla base del sistema di valutazione approvato con delibera di G.C. n. 175 del 25.9.2012
FONDO PER INCENTIVAZIONE DIRIGENZA: trattasi d'incentivo previsto dal D.Lgs. 163/2006 art. 92, c. 5 e 6, e i cui criteri di riparto sono regolati dal regolamento comunale:
Importo € 2.000,00

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento non determina effetti abrogativi impliciti di alcuna norma contrattuale relativa a precedenti Contratti Integrativi stipulati.

d) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità ai fini della corresponsione degli incentivi per la performance individuale ed organizzativa

Le risorse decentrate vengono erogate sulla base di criteri definiti nel Sistema di Valutazione e Misurazione della Performance, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 175 del 25 settembre 2012, 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 sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con deliberazione di GC n. 182 del 2 agosto 2011

f) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale (Piano della Performance), adottati dall'Amministrazione in coerenza con le previsioni del Titolo II del Decreto Legislativo n. 150/2009.

Ai sensi dell'art. 23 e seguenti del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, con il quale è stata recepita in data 23.11.2010 – giusta delibera di Giunta Comunale n. 280, successivamente integrata con delibera n. 182 del 2.8.2011 la disciplina di principio prevista nel titolo II del D.Lgs. n. 150/2009, il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi e secondo le modalità di cui agli articoli successivi:

1. definizione e approvazione da parte del Consiglio Comunale della Relazione Previsione e Programmatica allineata alle linee programmatiche di mandato;
2. definizione e assegnazione formale degli obiettivi ai dirigenti da parte della Giunta nell'ambito del Piano esecutivo di gestione, nonché determinazione per ciascuno di essi dei valori attesi di risultato, dei rispettivi indicatori e delle risorse assegnate;
3. monitoraggio in corso di esercizio da parte della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa e individuale a cura della Giunta, del Nucleo di Valutazione e dei Dirigenti, ciascuno in funzione del proprio ambito;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati al Consiglio comunale, alla Giunta, al Comitato di direzione e al Nucleo di Valutazione nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Il Piano delle performance è l'ambito in cui il Comune esplicita gli indirizzi e gli obiettivi strategici ed operativi e i relativi indicatori e valori programmati per la misurazione e la valutazione delle performance individuali; dà avvio al ciclo di gestione della performance. Il Piano definisce dunque gli elementi fondamentali (obiettivi, indicatori e target) su cui si baserà poi la misurazione, la valutazione e la rendicontazione della performance. Il piano delle performance e la relazione sulle performance sono i documenti principali che costituiscono il ciclo delle performance. Il documento piano delle performance è il Piano esecutivo di gestione. La relazione sulle performance coincide con il documento di rendicontazione P.E.G. definito Report.

L'erogazione dell'indennità di risultato disciplinata dal presente Contratto integrativo è legata ai risultati attesi ed al raggiungimento degli obiettivi indicati nei predetti strumenti di programmazione adottati.

Francesco Motolese
Segretario generale

Responsabile del procedimento: Abbiati Eugenia