



Città di Seregno
provincia di Monza e Brianza

RELAZIONE ILLUSTRATIVA
CONTRATTO INTEGRATIVO AREA DIRIGENZA ANNO 2023
(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

Data di sottoscrizione		
Periodo temporale di vigenza		Anno 2023
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica: Segretario generale Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: RSU – DIREL –CISL – CGIL – UIL- FEDIRETS sez. FEDIR
		Organizzazioni sindacali firmatarie RSU – DIREL – CGIL - FEDIRETS sez. FEDIR
Soggetti destinatari		Personale area dirigenza
Materie trattate dal contratto integrativo		Parte economica anno 2023
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione	Intervento dell'Organo di controllo interno	È stata acquisita la certificazione dell'Organo di controllo interno? Sì, in data 20.12.2023
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	L'Organo di controllo interno non ha effettuato alcun rilievo
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria	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 integrato delle attività e dell'organizzazione (sottosezione: performance) è stato adottato con deliberazione di G.C. n. n. 49 del 4.4.2023, integrata con successivo atto n. 91 del 27.7.2023 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 informazioni: - PIAO

		<ul style="list-style-type: none"> - 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 disciplina l'utilizzo del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2023, costituito con le modalità previste dall'art. 57 CCNL 17.12.2020.

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 2023 vengono destinate per l'anno 2023 come segue per gli istituti di cui al seguente schema:

Voci ripartizione risorse	Criterio di ripartizione
retribuzioni posizione	In applicazione degli indirizzi di cui alla deliberazione di G.C. n. 140/2023, l'importo di € 142.047,50 stabilmente destinato a finanziare la retribuzione di posizione, ad invarianza delle posizioni dirigenziali presenti nell'ente, di cui all'art. 8, comma 2, lett. a) del CCI sottoscritto il 28.12.2021, come modificato dal CCI sottoscritto il 23.12.2022, è incrementato per l'anno 2023 nel nuovo valore di € 153.000,00.
retribuzione di risultato	Al finanziamento della retribuzione di risultato, da erogarsi secondo i criteri di cui al sistema di misurazione e valutazione della performance, approvati con atto di G.C. n. 175 del 25.9.2012 e sue s.m.i., è destinato un importo pari a circa il 15,64% del fondo.
Clausola di salvaguardia	Resta inoltre confermato il finanziamento, a carico del fondo, della clausola di salvaguardia, attivata nell'anno 2021 in applicazione di quanto disposto dall'art. 12, comma 2, del cci sottoscritto il 28.12.2021, il cui importo è pari, per l'anno 2023, ad € 10.984,02

c) Gli effetti abrogativi impliciti

Il Contratto Integrativo di riferimento determina effetti abrogativi impliciti delle norme contrattuali relative a precedenti Contratti Integrativi stipulati per la parte giuridica.

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, integrata con successivo atto n. 96 del 29.7.2021, 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 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 ai punti successivi:

1. definizione e approvazione da parte del Consiglio Comunale del Documento Unico di Programmazione allineato alle linee programmatiche di mandato;
2. definizione e assegnazione formale degli obiettivi ai dirigenti da parte della Giunta nell'ambito del Piano delle performance, 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 di competenza;
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, sottosezione del Piano Integrato delle Attività e dell'Organizzazione, 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. La relazione sulle performance coincide con il documento di rendicontazione del DUP.

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.

Alfredo Ricciardi (*)
Segretario Generale

Responsabile del procedimento: Eugenia Abbiati (*)

(*) Documento firmato digitalmente ai sensi del C.a.D. e delle leggi vigenti