



**CITTÀ DI  
GIUSSANO**

RELAZIONE ILLUSTRATIVA  
ALL'ACCORDO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DELL'AREA DELLA DIRIGENZA  
DEL COMUNE DI GIUSSANO RELATIVO AGLI ISTITUTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO PER  
L'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 ipotesi	28 dicembre 2017
Periodo temporale di vigenza	Anno 2017
Composizione della delegazione trattante	Delegazione Parte Pubblica: Presidente: Dott. Filippo Valentino Ballatore, Segretario Generale Componenti: Dott. Martino De Vita, Dirigente Settore Sicurezza del Territorio e dei Cittadini  Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, CSA Regioni e autonomie locali, DICCAP-SULPM Firmatarie della preintesa: FP CGIL MONZA BRIANZA CISL FPS BRIANZA
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Ripartizione e utilizzo delle risorse finanziarie per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato del personale dell'Area della Dirigenza per l'anno 2017

 amministratore

<b>Rispetto dell'iter adempimenti procedurale e degli atti propedeutici e successivi alla contrattazione</b>	<b>Intervento dell'Organo di controllo interno. Allegazione della Certificazione e dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.</b>	La presente relazione viene trasmessa all'Organo di controllo interno per la certificazione di competenza.
	<b>Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria</b>	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 <b>Sì</b>
		È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì</b>
		È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009? <b>Sì per quanto di competenza.</b>
		La Relazione della Performance è stata validata dall'OIV ai sensi dell'articolo 14, comma 6. del d.lgs. n. 150/2009? <b>Sì</b>
<b>Eventuali osservazioni.</b>		

**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**

Le materie oggetto di contrattazione decentrata integrativa dell'Area della Dirigenza sono riportate all'art. 4 del CCNL 23.12.1999. In particolare, annualmente, vengono contrattati i criteri di distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato (art. 4, comma 1, lettera g).

La contrattazione annuale si svolge nel rispetto dei vincoli risultanti dai CCNL e nei limiti delle risorse previste dagli strumenti annuali e pluriennali del Bilancio di Previsione dell'ente come previsto all'art. 4, comma 3, del citato CCNL 23.12.1999.

Viene identificato l'ambito di applicazione e la durata dell'accordo decentrato. Le parti, preso atto della quantificazione del complesso delle risorse disponibili effettuata con determinazione del Segretario Generale n. 990 del 12.12.2017 concordano il riparto delle risorse al fondo retribuzione di posizione ed al fondo retribuzione di risultato per l'anno 2017.

#### B) Quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Le risorse oggetto di contrattazione sono ricomprese nel Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato, stabilito annualmente sulla base delle regole fissate dai CCNL ed in particolare dell'art. 26 del CCNL 23.12.1999.

Il fondo, pari ad € 147.143,89.= è ripartito, su base annua, come segue:

- € 117.715,11.= da destinare alla retribuzione di posizione
- € 29.428,78.= da destinare alla retribuzione di risultato

##### Retribuzione di posizione

La quota del Fondo destinata alla retribuzione delle posizioni dirigenziali presenti nell'Ente ammonta a complessivi € 117.715,11.=

Il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale è stato definito a livello di Ente con l'applicazione dei parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa ed alle responsabilità gestionali interne ed esterne ed in conformità alla vigente metodologia di graduazione (pesatura) approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 160 del 12.7.2010.

##### Retribuzione di risultato

Il fondo da utilizzare per la retribuzione di risultato è individuato nell'importo di € 29.428,78.=

La retribuzione di risultato viene riconosciuta nel rispetto delle disposizioni in materia di premialità di cui al Sistema Integrato di Valutazione permanente dell'Ente e del personale, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 289 del 28.12.2011.

#### C) Effetti abrogativi impliciti

Non sono previsti effetti abrogativi impliciti.

#### D) Illustrazione e specifica attestazione della coerenza con le previsioni in materia di meritocrazia e premialità

Nel Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, al Titolo IV, è stato approvato il ciclo di gestione della performance.

Il vigente Sistema Integrato di Valutazione permanente dell'Ente e del personale è stato approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 289 del 28.12.2011.

La meritocrazia e la premialità sono correlate ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione ed alla definizione del Piano della Performance dell'Ente e della Relazione finale, strumenti di programmazione e consuntivazione adottati ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009.



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

Non applicabile all'Area della Dirigenza.

F) Illustrazione dei risultati attesi dalla sottoscrizione del contratto integrativo, in correlazione con gli strumenti di programmazione gestionale

Il Piano Esecutivo di Gestione 2017-2018-2019 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 67 del 18.4.2017 ed il Piano della Performance 2017 è stato approvato da parte della Giunta Comunale con deliberazione n. 211 nella seduta del 5.12.2017.

Con il citato piano della Performance vengono perseguiti gli obiettivi di gestione per l'attuazione degli indirizzi già stabiliti con il documento unico di programmazione 2017/2019 allegato al bilancio di previsione 2017-2019.

G) Altre informazioni eventualmente ritenute utili

Nessuna