



Comune di Lecco

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 del biennio 2018/2019 e parte normativa 2018-2020 – area dirigenti

Relazione illustrativa 2018/2020

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 dicembre 2020 Accordo Decentrato - Contratto Integrativo Decentrato, parte economica 2018-2019 – parte normativa 2018-2020
Composizione della delegazione trattante	Parte Pubblica Presidente: SEGRETARIO GENERALE – dott. Sandro De Martino Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione: FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL, DiCCAP Firmatarie della preintesa: Dott.ssa Marina Panzeri – in rappresentanza CISL
Soggetti destinatari	Personale dirigente
Materie trattate dal contratto integrativo (descrizione sintetica)	Utilizzo risorse decentrate dell'anno 2018/2019
Rispetto dell'iter adempimenti procedurale 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? Sì in data 13 dicembre 2019 n. 30
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione accessoria Nessun rilievo
	È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009 con G.C. n. 24 del 30/01/2019 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.

	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. 23 del 30/01/2019
	È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui agli articoli 20 e 21 del d.lgs. 33/2013? 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? La Giunta Comunale ha preso atto della Relazione con deliberazione n.ro 134 del 30/05/2019 il Nucleo di valutazione l'ha validata in data 3 giugno 2019 Verbale n. 3.
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

Costituzione del fondo

In attuazione degli artt. 26 e 27 del CCNL del 23/12/1999, nonché dell'art. 1, comma 6, del CCNL del 12/02/2002, dell'art. 23 commi 1, 3, 4 del CCNL del 22/02/2006 e dell'art. 4, commi 1, 4, 5 del CCNL del 14/05/2007, dell'art. 16 del CCNL 22/02/2010 e dell'art. 5 del CCNL 3/08/2010 – Area Dirigenza – si dà atto che l'Amministrazione ha proceduto alla costituzione del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per gli anni 2018/2019, come da Allegati "1" e "2", ;

Allegato 1 Tabella costituzione del fondo 2018

Allegato 2 Tabella costituzione del fondo 2019

B) quadro di sintesi delle modalità di utilizzo delle risorse

Utilizzo del fondo

L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2018, escluse le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza (partita di giro), è di € 214.310,91.= comprensivo di € 2.175,55 per rimborso comandi in uscita.

Conseguentemente le parti concordano la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2018 tenuto conto di quanto previsto dall'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%, come segue:

- FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 150.849,23 (71,4% del fondo complessivo)
- FONDO DI RISULTATO per un importo di € 61.286,13 (28,6% circa del fondo complessivo)

L'ammontare complessivo del Fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2019, escluse le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza (partita di giro), è di € 214.310,91.=

Conseguentemente le parti concordano la destinazione e l'utilizzo del fondo per la dirigenza relativo all'anno 2016 tenuto conto di quanto previsto dall'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%, come segue:

- FONDO DI POSIZIONE per un importo di € 177.392,84¹ (82,77% del fondo complessivo)
- FONDO DI RISULTATO per un importo di € 36.918,07 (17,23% circa del fondo complessivo)

Le parti, convengono, inoltre, che:

L'indennità di posizione è attribuita attraverso idonea pesatura delle competenze di ogni posizione dirigenziale effettuata secondo il vigente sistema approvato con deliberazione n. 302 del 27/12/2018.

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, all'art. 16 del CCNL 10 febbraio 2010 e dall'art. 5 del CCNL 3.8.2010, tenuto conto che al punteggio più elevato corrisponderà l'indennità massima contrattuale pari ad € 45.102,87 mentre l'indennità minima non potrà essere inferiore al minimo contrattuale pari ad € 11.533,17 stabilito indipendentemente dal punteggio di ponderazione risultante dalla valutazione espressa dal Nucleo di Valutazione.

Le parti si danno reciprocamente atto che la pre-intesa dovrà essere trasmessa, con le modalità di cui all'art.4 del CCNL 22.2.2006, al Collegio dei Revisori dei conti, corredato da apposita relazione finanziaria, ai fini dell'ottenimento dell'autorizzazione al Presidente della delegazione di parte pubblica, da parte della Giunta comunale, alla sua sottoscrizione definitiva;

C) effetti abrogativi impliciti

Il CDI ha validità per il biennio economico 2018 e 2019 e triennio normativo 2018-2020 e conserverà efficacia fino alla stipulazione del successivo CDI.

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 al personale dirigente si applica il Sistema di Valutazione (approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 300 del 27.12.2018 con il quale è stato definito, con effetto dal 1.1.2019, il sistema di valutazione delle prestazioni dirigenziali previa validazione del Nucleo di Valutazione Verbale n. 6 del 14.11.2018 e confronto con le OO.SS. e la RSU (16.11.2018 - 19.12.2018)).La meritocrazia e la premialità è inoltre correlata ai risultati attesi di cui alla programmazione del Piano Esecutivo di Gestione unificato organicamente al Piano della Performance dell'Ente, strumenti di programmazione adottati ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs 267/2000 così come integrato dall'art. 3, comma 1, lettera g-bis), del D.L. 10.10.2012 N. 174 convertito in legge 7.11.2012 N. 213.

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 Lecco ha assunto il Piano Esecutivo di Gestione 2018 e 2019 integrandoli 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 2018/2020, si attende il raggiungimento dei risultati nel rispetto dei criteri stabiliti dal vigente sistema di valutazione, nonché in relazione agli indicatori di risultato approvati con gli strumenti di programmazione per l'anno 2018 e 2019, a cui si rinvia.

Il CDI ha riservato una quota percentuale dell'intero fondo alla retribuzione di risultato rispettando il vincolo di destinazione di almeno il 15% del fondo alla retribuzione di risultato previsto dal CCNL in vigore.

G) altre informazioni eventualmente ritenute utili:

Nessuna

¹ La differenza della somma qui prevista a titolo di retribuzione di posizione rispetto a quella indicata nella determinazione n. 307/2019 è dovuta all'assunzione a far data dal settembre 2019 di una ulteriore posizione dirigenziale cfr G.C. n. 70/2019