

Relazione Illustrativa
Modulo 1 - Scheda 1.1

Illustrazione degli aspetti procedurali, sintesi del contenuto del contratto ed autorichiarazione relativa agli adempimenti della legge



Cinisello Balsamo

contratto collettivo decentrato integrativo		Contratto collettivo decentrato integrativo - anno 2017 (e segg) PERSONALE DIRIGENTE	
Data di sottoscrizione preintesa		08/11/2017	
data di sottoscrizione accordo			
Periodo temporale di vigenza		2017 E SEGG	
Composizione della delegazione trattante		Parte Pubblica (ruoli/qualifiche ricoperti): Presidente _Dott. Antonio D'Arrigo - Segretario generale	
		Organizzazioni sindacali ammesse alla contrattazione (elenco sigle): RSA, FP-CGIL, CISL-FP, UIL-FPL,	
		Organizzazioni sindacali firmatarie (elenco sigle): RSA, FP-CGIL,	
Soggetti destinatari		DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO E A TEMPO DETERMINATO	
Materie trattate dall'accordo integrativo (descrizione sintetica)		conferma delle norme del ccdi 2012-2015, tuttora applicabili in quanto non specificatamente circoscritte temporalmente; conferma delle destinazioni del fondo 2017, che non vede modifiche rispetto a quello del 2016;	
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 - non pertinente	
	Allegazione della Certificazione dell'Organo di controllo interno alla Relazione illustrativa.	Nel caso l'Organo di controllo interno abbia effettuato rilievi, descriverli = non pertinente	
	Attestazione del rispetto degli obblighi di legge che in caso di inadempimento comportano la sanzione del divieto di erogazione della retribuzione necessaria		È stato adottato il Piano della performance previsto dall'art. 10 del d.lgs. 150/2009. Sì, Il piano della performance è stato adottato nel 2016 con deliberazione n. 79 del 13 aprile 2017, come modificato da successiva deliberazione n. 145/2017
			È stato adottato il Programma triennale per la trasparenza e l'integrità previsto dall'art. 11, comma 2 del d.lgs. 150/2009 Il piano Triennale trasparenza e quello dell'anticorruzione sono stati approvati per il triennio 2015-2017 con la delibera di giunta comunale n. 17 del 2 febbraio 2017
			È stato assolto l'obbligo di pubblicazione di cui ai commi 6 e 8 dell'art. 11 del d.lgs. 150/2009 Le norme di riferimento sono divenute il D.lgs 33/2013. Esse sono state rispettate (vedi attestazione del Nucleo di Valutazione prot. n. 13816/2016 del 24/02/2016).
		La Relazione della Performance è stata adottata con deliberazione di Giunta Comunale n. 157 del 6 luglio 2017, e il Nucleo di Valutazione l'ha validata con certificazione prot. n. 52803/2016 del 18/07/2016	
Eventuali osservazioni		nessuna	

P
COMUNE DI CINISELLO BALSAMO
Protocollo N. 0084124/2017 del 09/11/2017
CLASSE: 3.5 «INQUADRAMENTI E APPLICAZIONE CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO» Fascicolo: 3.5 N.1/2017



RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2017 (E SEGG.) - PERSONALE DIRIGENTE	
Data di sottoscrizione (preintesa) - 8/11/2017	
Periodo temporale di vigenza - Anno 2017 (e seguenti fino a rinnovo o disdetta)	
	contenuto
articolo 1	Si confermano le norme inserite nel contratto collettivo decentrato integrativo sottoscritto definitivamente il 9 gennaio 2013, autorizzato con deliberazione di Giunta Comunale n. 372 del 27 dicembre 2012, agli artt. 4, 5 e 6, riguardanti la valutazione delle prestazioni dirigenziali e il suo collegamento con le modalità di erogazione della retribuzione di risultato.
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	compatibile con l'art. 2 comma 4 del CCNL (rinnovo tacito a meno di disdetta esplicita); le modalità di valutazione inoltre sono improntate ai principi del Decreto Legislativo 150/2009 (Legge Brunetta)
principale risultato atteso	mantenimento delle attuali modalità di riconoscimento della costituzione dei budget individuali destinati alla retribuzione di risultato, le modalità di erogazione della retribuzione di risultato stessa, in quanto collegate con il vigente sistema di valutazione
collegamento piano performance	Il collegamento è stringente, sia il budget individuale che la valutazione vengono elaborati sulla base della pesatura e dei risultati legati agli obiettivi inseriti nel piano della performance.
precenti accordi richiamati	si veda il contenuto dell'art.1
precedenti accordi abrogati	no
articolo 2	Si dà atto che nelle more dell'applicazione della metodologia di graduazione delle posizioni dirigenziali da parte del Nucleo di Valutazione al nuovo assetto di macrostruttura attivato con deliberazione n. 134 del 15/6/2017, e in assenza di ulteriori modifiche all'assetto di macrostruttura e/o di specifica ed espressa modifica contrattuale o di esplicita disdetta ai sensi dell'art. 2 comma 4 del CCNL 22.2.2010, le disposizioni del presente ccdi mantengono la propria validità fino alla sottoscrizione di nuovo contratto decentrato
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	compatibile con l'art. 2 comma 4 del CCNL (rinnovo tacito a meno di disdetta esplicita)
principale risultato atteso	mantenimento delle attuali cifre di riferimento per la graduazione delle posizioni dirigenziali, nelle more dell'applicazione della metodologia di graduazione, la cui competenza è del Nucleo di Valutazione, come da regolamenti di organizzazione
collegamento piano performance	non pertinente
precenti accordi richiamati	si veda il contenuto dell'art.1
precedenti accordi abrogati	no
articolo 3	Si prende atto delle risorse del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2017 (e per gli anni seguenti fino a modifica dell'art. 23, comma 2 del decreto legislativo 75/2017)
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	vedi articoli di vari CCNL indicati nella tabella (inserita all'articolo 8) per quanto riguarda le voci di costituzione. Alla costituzione del fondo viene applicato il limite previsto dall'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 che dispone che "[...] a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato.". La cifra finale del fondo 2017 è identica a quella messa a disposizione con il fondo 2016.
principale risultato atteso	Gli obiettivi da raggiungere e i risultati attesi sono quelli inseriti nel Piano della Performance adottato annualmente, validati e pesati dal Nucleo di valutazione.
collegamento piano performance	Sì, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=



RINNOVO CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO - ANNO 2017 (E SEGG.) - PERSONALE DIRIGENTE	
Data di sottoscrizione (preintesa) - 8/11/2017	
Periodo temporale di vigenza - Anno 2017 (e seguenti fino a rinnovo o disdetta)	
	contenuto
articolo 4	Si confermano i criteri già utilizzati negli anni precedenti per la ripartizione delle risorse del fondo tra retribuzione di posizione e di risultato, parametrati alla presenza in servizio per l'intero anno di tutte le posizioni dirigenziali attive.
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	CCNL 23/12/99 art. 27 e 28; CCNL 12/02/2002 art. 1 comma 3, lett. (e)
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 5	Si dà atto che, come applicato negli anni precedenti, le somme riferite all'art. 1 comma 3 del CCNL 12/2/2002, lettera e) nonché alla retribuzione di posizione che non venissero erogate a causa di presenza in servizio inferiore all'intero anno, vengono tutte destinate alla retribuzione di risultato.7
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	CCNL 23/12/99 art. 27 e 28; CCNL 12/02/2002 art. 1 comma 3, lett. (e)
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	=
articolo 6	Si attese che, considerata la cifra di cui all'articolo precedente del presente accordo, la percentuale di cui all'art. 28, comma 1, del CCNL 23/12/1999 – percentuale che non deve essere inferiore al 15% del fondo per la retribuzione di posizione e risultato destinata alla valorizzazione dell'orientamento ai risultati – viene rispettata, in quanto si attesta al 28,36%.
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	compatibile con l'art. 8 del CCNL 31.3.1999.L'effettiva percentuale, risultante dopo la definizione dei budget individuali di retribuzione di risultato, che tengono conto dell'effettivo periodo di presenza in servizio dei dirigenti può essere più alta, in quanto le cifre non erogate per la retribuzione di risultato e per la cifra ex stipendiale a carico del fondo, vengono comunque devolute ad aumentare la quota del fondo destinata al risultato.
principale risultato atteso	aumentare la quota di retribuzione di risultato in modo da sottolineare l'importanza dell'azione manageriale rispetto agli obiettivi.
collegamento piano performance	Si, la valutazione e la relativa erogazione dei compensi è univocamente legata al piano della performance adottato annualmente.
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	no
articolo 7	Le parti danno atto che in caso di approvazione di nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro, che rinvii ad accordi decentrati la definizione di particolari istituti contrattuali, le delegazioni trattanti riapriranno la fase negoziale per l'adeguamento degli accordi vigenti.
compatibilità con le disposizioni CCNL o legge	articolo 2077 del Codice Civile: 1. I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. 2. Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.
principale risultato atteso	=
collegamento piano performance	=
precenti accordi richiamati	=
precedenti accordi abrogati	no

P

Protocollo N. 0084124/2017 del 09/11/2017
CLASSE: 3.5 «INGUARNAMENTI E APPLICAZIONECONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO» Fascicolo: 3.5 N.1/2017

COMUNE DI CINISELLO BALSAMO